

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Любинская средняя общеобразовательная школа №2 имени Г.П.Яковенко»
Любинского муниципального района Омской области

**Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
на 2021-2024 годы**

(новая редакция)

Договаривающиеся стороны

Работодатель
в лице директора МБОУ
«Любинская СОШ №2»
Н.А. Некрасовой
«28» октября 2021 г.



Работники
в лице председателя
первичной профсоюзной
организации
Т.А. Васильевой
«28» октября 2021 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Любинский отдел МУ МТСП №4

Регистрационный № 40 от « 28 » октября 2021 года
(указать наименование органа)

Руководитель органа по труду *Звез* Е.Ю. Тетелина



Зарегистрирован в Любинской районной организации Омской областной организации
Профсоюза работников народного образования и науки РФ

Регистрационный № 26 от « 28 » октября 2021 года

Председатель РО Профсоюза



С.А. Лежнева

I. 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 бюджетном общеобразовательном учреждении «Любинская средняя общеобразовательная школа №2 имени Г.П.Яковенко» Любинского муниципального района Омской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования;
- Соглашение о социальном партнерстве между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация омских профсоюзов», Союзом «Омское региональное объединение работодателей»;
- районное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Любинского муниципального района Омской области в сфере образования;
- Соглашение о социальном партнёрстве между Администрацией Любинского муниципального района, Координационным Советом Любинских профсоюзов, территориальным объединением работодателей Любинского района.

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

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Некрасовой Натальи Алексеевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя от первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Васильевой Татьяны Александровны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) .

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

Пункты коллективного договора, реализация которых обеспечивается за счет членских профсоюзных взносов, распространяются только на членов Профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации 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.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. В целях развития социального партнёрства стороны признали необходимым создание на равноправной основе комиссии по заключению коллективного договора, внесению в него дополнений, изменений и обеспечения постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения коллективного договора. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами и данной комиссией.

1.9. 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 (конференции) работников в установленном законом порядке (*статья 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.12. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (*ст.53.1. ТК РФ*).

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по октябрь 2024 г. включительно.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.1. При приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатели руководствуются статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых 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, установленным, профессиональными стандартами, 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 (далее – Квалификационные характеристики), несут работодатели.

2.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.1.3. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №3 к коллективному договору*).

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников организации, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом организации, и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы)

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

2.2.3.1. в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме *(или в бумажной форме)*;

2.2.3.2. в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

2.2.3.3. в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;

- составление плана работы классного руководителя;

2.2.3.4. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организаций.

(Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08 «Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей», Приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению

отчётности», Письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189 «Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей»).

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.

2.2.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.9. Уведомление в выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- отнесённых к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- (педагогические работники), приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж до трех лет;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

2.2.11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе

работодателя производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.2.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.14. Обеспечивать право педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.15. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.17. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.19. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах заключения трудовых договоров и регулировании трудовых отношений, расторжения (прекращения) трудовых договоров.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными

законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

3.5. Продолжительность рабочей недели – пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяются руководителем образовательной организации одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой, классным руководством на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

Учебная нагрузка, в том числе объем внеурочной воспитательной работы, входящей в основную образовательную программу, выполнение дополнительных функциональных обязанностей, в том числе классное руководство, определяются и тарифицируются на весь учебный год с 1 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации,

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.

В случае длительного отсутствия по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, временное замещение другим педагогическим работником производится с его письменного согласия и с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

3.9. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году за исключением случаев, указанных в п. 3.8. настоящего раздела.

При определении кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, как правило, сохраняется преемственность.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников образовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

Не допускается отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагают, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и данная работа является основной.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. Заместители руководителя образовательной организации, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации (подразделений) помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять педагогическую работу (выполнять учебную нагрузку) в объеме не менее необходимого в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

3.12. Предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам образовательных организаций, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам государственных и муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, а именно:

- 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» (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией;

- учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. 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 руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. 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 с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. В случае привлечения педагогических работников, по решению уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с предоставлением им гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, законодательством об образовании, законодательством о социальном обеспечении и отраслевыми соглашениями.

Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых является оценка

качества подготовки выпускников общеобразовательных организаций к прохождению ГИА-9 и ГИА-11, не входит в их непосредственные должностные обязанности и может осуществляться только с их письменного согласия и (или) на условиях дополнительной оплаты и (или) предоставления дополнительного отпуска.

3.18. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож. График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.19. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

3.20. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.21. Привлечение работников организации 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.

3.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Согласно ст.23 Федерального закона РФ от 24.11.1995 г №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.24. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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 них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.26. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

3.27. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью 3 дня (*и не может быть ниже продолжительности, определённой статьёй 119 ТК РФ*).

3.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.30. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- рождения ребенка – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 4 календарных дня;
- бракосочетания работника – 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 7 календарных дней;

3.31. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.32. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.33. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: - родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.34. Работодатель обязуется предоставлять с сохранением среднего заработка и места работы (должности) работникам предпенсионного возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, по их заявлению освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

3.35. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об

образовании в Российской Федерации», статья 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644. В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

3.35.1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск.

3.35.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учетом условий его использования.

3.35.3. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

3.35.4. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

3.35.5. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск и выйти на работу, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за 2 недели.

В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.35.6. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

3.35.7. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.

3.36. Работникам, привлекаемым к работе в день, который установлен как нерабочий день с сохранением среднего заработка, предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха. Данный оплачиваемый день отдыха может быть использован работником по своему усмотрению по согласованию с работодателем или присоединён к основному оплачиваемому отпуску.

3.37. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.37.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.37.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.37.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.37.4. Своевременно инициировать внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации в соответствии с законодательством РФ по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1 Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца, при совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится **27** числа данного месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации .

4.1.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.1.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Любинского муниципального района Омской области «Любинская средняя общеобразовательная школа №2 имени Г.П.Яковенко», разработанного в соответствии с примерным положением об оплате труда работников бюджетных образовательных учреждений Любинского муниципального района Омской области, утверждённого Постановлением Администрации Любинского муниципального района Омской области от 22.10.2021 г. № 519-п.

4.1.4. Месячная оплата труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного по работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

4.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.1.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.1.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы - со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада);

- при получении образования уровня, соответствующего требованиям квалификационных характеристик по должности к квалификации или восстановлению документов об образовании и о квалификации – со дня представления документа об образовании и о квалификации;

- при установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;

- при присвоении ученой степени – со дня принятия решения уполномоченным органом Российской Федерации о присвоении ученой степени;

- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом, – со дня присвоения почетного звания.

4.1.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии с приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.1.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.1.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

Отмена выплат за классное руководство возможна за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.1.13. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

4.1.14. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.1.15. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом рекомендаций Областного отраслевого Соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования, подписанного 21 декабря 2018 года Заместителем Председателя Правительства Омской области, Министра образования Омской области Т.В. Дерновой и Председателем Омской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации Е.Ф. Дрейлингом, производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	1. Преподаватель; 2. Учитель; 3. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы педагогического работника педагогической деятельности по должности «Учитель», «Преподаватель»); 4. Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель

<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»)</p>
<p>Мастер производственного обучения</p>	<p>1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); 2. Инструктор по труду; 3. Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, соответствия направления дополнительной работы Педагогического работника педагогической деятельности по должности «Мастер производственного обучения»)</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)</p>	<p>Инструктор по труду</p>
<p>Учитель-дефектолог</p>	<p>Учитель-логопед</p>
<p>Учитель-логопед</p>	<p>Учитель-дефектолог</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>	<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)</p>
<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств)</p>	<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</p>
<p>Преподаватель организаций дополнительного образования (детских школ искусств по направлению «Музыкальное искусство»)</p>	<p>Музыкальный руководитель</p>

Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель	1. Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура»); 2. Инструктор по физической культуре 3. Педагог дополнительного образования, (при условии осуществления педагогической деятельности по реализации дополнительной общеобразовательной программы физкультурно-спортивной направленности)
1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура»); 2. Инструктор по физической культуре	1. Старший тренер-преподаватель; 2. Тренер-преподаватель; 3. Руководитель физического воспитания
Руководитель физического воспитания	1. Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Физическая культура», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности педагогического работника по должности «Руководитель физического воспитания»); 2. Инструктор по физической культуре

4.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах организации и совершенствования системы оплаты труда работников.

4.2.2. Участвовать председателю профсоюзного комитета в работе комиссии по подготовке локальных нормативных актов по оплате труда, предусмотренных ст. 53, 129, 130 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.3. Осуществлять контроль соблюдения норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам учреждения.

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ И АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

5.1. Стороны исходят из того, что:

Развитие и сохранение кадрового потенциала организации осуществляется путем:

- целевой подготовки педагогических кадров, привлечения,

трудоустройства, адаптации и закрепления молодых специалистов силами органа управления образованием, работодателя и профсоюзной организации;

- непрерывного профессионального развития;
- улучшения условий труда, повышения эффективности и качества труда;
- совершенствования системы оплаты труда и повышения уровня оплаты труда всех категорий работников организаций;
- содействия занятости работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года, что отражается в трудовом договоре между работником и Работодателем или дополнительном соглашении к нему, в котором в том числе определяются гарантии и компенсации.

5.2.2. Включать в планы повышения квалификации педагогических работников:

а) испытывающих затруднения в связи с техническим переоснащением и развитием организаций, с недостаточностью компетенций в области современных технологий онлайн-обучения, применения новых инструментов оценки качества общего образования, использования инклюзивных технологий;

б) предпенсионного возраста;

в) женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

5.2.3. Создавать условия для получения ими дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки. Соблюдать гарантии и предоставлять компенсации работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними место работы и должность, среднюю заработную плату.

5.2.4. Использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- выход работника на пенсию
- установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации;

5.2.5. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия

педагогического работника занимаемой должности создавать комиссию, в состав которой в обязательном порядке включать представителя профсоюзного комитета, если аттестуемый является членом профсоюза.

5.2.6. Письменно предупредить работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца, создавать ему условия для прохождения аттестации.

5.3. Стороны договорились оказывать методическую поддержку молодым педагогам, не имеющим квалификационной категории, а также их наставникам при подготовке к прохождению аттестации в целях установления квалификационной категории, в разработке «дорожной карты» (пошаговой инструкции) поэтапной подготовки молодого педагога к аттестации.

5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах обеспечения занятости.

5.4.2. Оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе работодателя, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Педагогические работники организации имеют особый статус, включающий в себя, права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены законодательством Российской Федерации и Омской области, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- 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 в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;
- 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 в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и нормативными правовыми актами Омской области.

Педагогическим работникам организации, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации.

6.1.2. В порядке, установленном законодательством Омской области, работники образовательной организации пользуются правом на:

- предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения (в виде ежемесячной денежной выплаты) в сельских поселениях, рабочих или дачных поселках (поселках городского типа) на территории Омской области (далее – сельская местность), в том числе пенсионерам, проживающим в сельской местности, уволенным в связи с выходом на пенсию из государственных или муниципальных образовательных организаций Омской области, имеющим общий стаж трудовой деятельности в таких организациях, а также в образовательных организациях, располагавшихся на территориях союзных республик в составе Союза ССР, находившихся на 1 декабря 1990 года в ведении органов государственного управления этих республик, не менее 10 лет и имевшим право на меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг при выходе на пенсию (далее – компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности);

- адресную социально-экономическую поддержку педагогических работников – молодых специалистов из средств областного и районного бюджетов в формах и на условиях, установленных нормативными правовыми актами Омской области и Любинского муниципального района Омской области:

- единовременную денежную выплату на хозяйственное обзаведение в размере 20 тыс. рублей – Постановление Правительства Омской области от 09.06.2005 года № 66-П;

- установление размеров окладов, ставок выше рекомендуемого размера оклада, ставки педагогического работника – Приказ Минобразования Омской области от 27.07.2011 года № 32;

- единовременное подъемное пособие молодым специалистам:

- 6000 рублей – среднее профессиональное образование;

- 12000 рублей – высшее образование – Решение Совета Любинского муниципального района от 25.12.2008 года № 93.

6.2. Стороны пришли к соглашению о том, что в соответствии со ст.ст. 25 и 27 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» уполномоченному по охране труда предоставляются следующие социальные гарантии:

6.2.1. Уполномоченный не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.2. Уполномоченный может быть материально и морально поощрен из средств образовательной организации и (или) профсоюзной организации за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2.3. Предоставление для выполнения возложенных на него функций в ненормированное рабочее время двух часов в неделю с оплатой этого времени в размере среднего заработка.

6.2.4. Обучение по специальным программам по вопросам охраны труда. Освобождение на время обучения от основной работы с сохранением заработной платы.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.3.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.3.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации в пределах своей компетенции обязуется:

6.4.1. Вести переговоры с руководителем образовательной организации, Управлением образования, уполномоченными организациями в целях:

1) сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот по:

- компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления, освещения в сельской местности;

- социально-экономической поддержке педагогических работников – молодых специалистов;

- предоставлению работникам организаций сферы образования санаторно-оздоровительной помощи на базе структурного подразделения бюджетного образовательного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» – санатория-профилактория «Оптимист» на договорной основе, в том числе с участием Профсоюза;

- бесплатному проведению профилактических медицинских осмотров работников;

- планированию ежегодных мероприятий по организации летнего отдыха детей работников организаций, особо нуждающихся в социальной поддержке;

2) улучшения жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с использованием:

- жилищных фондов социального использования, жилищных фондов коммерческого использования, специализированных жилищных фондов;

- единовременных денежных выплат;

- государственной поддержки при ипотечном кредитовании (заимствовании);

- участия работников в федеральных и региональных социальных программах на условиях государственной поддержки, в том числе для строительства жилья.

6.4.2. Организовывать на льготных условиях оздоровление членов профсоюза и членов их семей, работу по пропаганде здорового образа жизни, профилактике синдрома профессионального выгорания, оказание поддержки проведения массовых физкультурно-оздоровительных, спортивных и туристских мероприятий и т.д.;

- вручать премии и подарки членам Профсоюза к праздникам и юбилейным датам;

- оказывать материальную помощь на лечение и операции, в связи с бракосочетанием, рождением детей, стихийными бедствиями, несчастными случаями в семьях, в трудных жизненных ситуациях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи образовательной организации.

6.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, условий коллективного договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах предоставления льгот и компенсаций.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ И ИХ НАСТАВНИКОВ

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Информировать молодого специалиста, прибывшего на работу в образовательную организацию, о возможности получении льгот и гарантий в соответствии с федеральным, региональным законодательством, муниципальными нормативными правовыми актами.

7.1.2. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

7.1.3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

7.1.4. Создавать работникам условия для участия в профессиональном конкурсе молодых педагогов «Дебют» на региональном и муниципальном уровнях, в конкурсе профессионального мастерства «НАСТАВНИК+МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ=КОМАНДА».

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять закрепление наставников за работниками из числа молодых специалистов и предусматривать для них меры материального и морального стимулирования на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников.

7.2.2. Устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, согласно Положению об оплате труда работников.

7.2.3. Направлять молодого специалиста на стажировку, семинары, курсы повышения квалификации с целью углубления знаний, методики, стимулирования профессионально-личностного развития и социальной активности.

7.2.4. Не проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности.

7.2.5. Обеспечивать право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала.

7.2.6. Минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации, предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

7.2.7. Не допускать увольнения молодых специалистов – педагогических работников в связи с сокращением численности или штата организации работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации в пределах своей компетенции обязуется:

7.3.1. Обеспечивать представительство и защиту трудовых прав и интересов молодежи - членов Профсоюза.

7.3.2. Оказывать им необходимую помощь, в том числе материальную за счет средств профсоюзного бюджета.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности сторон коллективного договора.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

8.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2.4. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.5. Обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

8.2.6. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

8.2.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.9. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.2.10. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.11. Обеспечивать недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.12. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

8.2.14. Обеспечивать расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.15. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

8.2.16. Обеспечивать организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.18. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

8.2.19. Обеспечивать ознакомление работников с требованиями охраны труда.

8.2.20. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.2.21. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2.22. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.2.23. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.24. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В

случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации в пределах своей компетенции обязуется:

8.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного

контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

8.6.3. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда .

8.6.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;

- проведению специальной оценки условий труда;

- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися (воспитанниками) во время учебного процесса;

- приемке образовательной организации к началу учебного года.

8.6.5. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии, представляет их интересы в отношениях с работодателем.

8.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.6.7. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8.6.8. Организовывать участие уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации, профсоюзного актива в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза»

8.7. Стороны совместно обязуются:

8.7.1. Проводить Дни охраны труда, конференции, семинары и выставки и другие мероприятия по охране труда.

8.7.2. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.7.3. Организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель как социальный партнер признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки РФ, Уставом образовательной организации, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Принимать решения по вопросам регулирования социально-

трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, районным и областным отраслевыми соглашениями, коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса гарантии предоставленные, действующим законодательством, работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы.

9.2.3. Способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

9.2.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.2.5. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации:

- помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимое для работы выборного профсоюзного органа и проведения собраний членов Профсоюза;

- оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС «Интернет», к электронной почте. При наличии в организации официального сайта в ИТС «Интернет» предоставлять возможность выборному профсоюзному органу для создания информационного ресурса первичной профсоюзной организации;

- транспортные средства;

- нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

- иные условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации;

9.2.6. Не допускать препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

9.2.7. Предоставлять выборному профсоюзному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям.

9.2.8. Содействовать выборному профсоюзному органу в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для

широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

9.2.9. Членов выборного профсоюзного органа организации, уполномоченного (доверенного) лица профсоюзной организации по охране труда, представителей профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождают от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.2.10. Не подвергать дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия:

- выборного профсоюзного органа организации – тех работников организации, которые входят в состав выборного профсоюзного органа организации;

- вышестоящего выборного профсоюзного органа – тех работников организации, которые являются руководителями выборных профсоюзных органов, профорганизаторами структурных подразделений организаций.

Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются;

9.2.11. За активное участие в работе представительных органов работников организации (выборных профсоюзных органов организации) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству работникам, избранным на выборные должности в выборные профсоюзные органы, за счет средств работодателя (фонда оплаты труда) производить выплату премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

9.2.12. Содействовать организации и проведению профсоюзных уроков в образовательных организациях.

9.2.13. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.