

От работодателя
Директор МКОУ «СОШ №2» г.
Жиздра



В. И. Медникова
2023г.

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МКОУ «СОШ №2» г. Жиздра

Т. Н. Бутенко

«25» 12 2023г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №2 О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ
БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА
ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И
ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА
ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С
НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ В ОТРАСЛИ
НА 2023–2025 ГОДЫ**

Изменения в коллективном договоре между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023 – 2025 годы прошли уведомительную регистрацию в отделе социальной защиты администрации муниципального района «Жиздринский район»

Регистрационный № 44 от «27» декабря 2023г.



Ведущий специалист

Е. Н. Сударева

Е. Н. Сударева

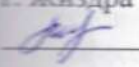
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской

области, в лице директора Медниковой Валентины Ивановны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектива работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета МКОУ «СОШ № 2» г. Жиздра (далее – Представитель) Бутенко Татьяны Николаевны, с другой стороны, далее при совместном упоминании именуемые «Стороны», в соответствии со статьёй 49 Трудового кодекса Российской Федерации, приняли следующие Изменения в коллективный договор между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023 – 2025 годы (далее – Договор):

1. В связи с переименованием муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области в муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области на основании Постановления Администрации (исполнительного - распорядительного органа) муниципального района «Жиздринский район» Калужской области от 26 декабря 2023 г. № 603 титульный лист коллективного договора, дополнительного соглашения №1, изменений к коллективному договору в части изменения наименования учреждения изложить в следующей редакции:

**«КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ КАЗЕННЫМ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО
РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ
ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО
РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО -
ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА
2023–2025 ГОДЫ»**

2. По тексту коллективного договора внести изменения в части наименования учреждения и изложить в следующей редакции: полное наименование Учреждения – муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области; сокращенное наименование – МКОУ «СОШ № 2», г. Жиздра.

От работодателя
Директор МБОУ «СОШ №2»
г. Жиздра
 В. И. Медникова

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра
 Т. Н. Бутенко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением
«Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской
области и первичной профсоюзной организацией
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области
по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических
отношений на 2023–2025 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра
Протокол № 4 от « 30 » декабря 2022 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе социальной защиты населения администрации МР «Жиздринский район».

Регистрационный номер 08

Дата регистрации « 09 » января 2023 года

Ведущий специалист  Е. Н. Сударева

МП

Жиздра 2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный Договор между муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области и первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области по урегулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2023–2025 годы (далее - Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2» г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области в лице полномочного представителя – директора (далее-Администрация) Медникова Валентина Ивановна, первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице профсоюзного комитета (далее – Профсоюз) – от имени работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области-являющихся членами Профсоюза, в лице председателя профсоюзного комитета – Бутенко Татьяна Николаевна.

Действие настоящего Договора распространяется на работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области (далее – Школа).

Договор распространяется на всех работников и работодателя школы. Работодатель и Профсоюз могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с законодательством.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Договор школы не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и коллективным договором.

В Договоре учреждения с учётом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законодательством и Договором, а

также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.4.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора, и доводятся до сведения работодателя, Профсоюза и работников школы.

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

В случае реорганизации сторон Договора права и обязательства сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.6. Договор вступает в силу со дня его подписания и действует в период с 01.01.2023 по 31.12.2025.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 октября 2025 года.

1.7. После уведомительной регистрации Договора в установленном порядке руководитель школы доводит текст Договора и изменения к нему до Профсоюза и работников школы.

Текст Договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте школы.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения их работников, администрация школы и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в учреждении, результативности деятельности организации, конкурентоспособности работников на рынке труда в ходе модернизации российского образования, реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования. Обеспечить гарантии получения гражданами образования, в том числе общедоступного и бесплатного, в Школе в пределах федеральных государственных образовательных стандартов в соответствии с законодательством в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Способствовать участию работников в конкурсах профессионального мастерства.

2.2. Администрация школы:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и научно-педагогических работников Школы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.2. При реализации функций исполнителя государственных программ Калужской области предоставляет Профсоюзу информацию об указанных программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение.

2.2.3. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе школьной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников Школы

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

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

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

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

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

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов Профсоюза.

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

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

2.3.6. Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти Катульской области, Жиздринского района с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. В пределах своей компетенции проводит экспертизу проектов приказов и других нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников Школы, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.8. Вносит предложения о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение договоров и соглашений, систематическое нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда и быта работников образовательных организаций.

2.3.9. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников Школы.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнёрства на локальном уровне.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе создаваемой школьной комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением

Договора (далее - школьная комиссия), являющейся органом социального партнёрства на школьном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемого Договора в образовательной организации.

Осуществлять систематический мониторинг, обобщать опыт, а также контроль за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования школьных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в сфере школы.

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

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

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

3.1.9. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При подготовке и издании приказов, распоряжений, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение, положения

Соглашения между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023–2025 годы и положения настоящего Договора в соответствии с законодательством.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей профкома в работе Управляющего совета школы, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в СМИ, на официальном сайте промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций

МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Конвенции ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании (г. Париж, 10 ноября 1989 года).

3.5. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в Школе:

- а) проведение работы с работниками из числа молодёжи с целью закрепления их в организациях;
- б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи в рамках управления персоналом;
- в) внедрение различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодёжи, добивающихся высоких результатов и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности Школы;
- г) обеспечение правовой и социальной защищённости работников из числа молодёжи;
- е) активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитание здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.6 Администрация и Профсоюз предусматривают:

- а) закрепление за работниками из числа молодёжи наставников, установление наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке определяемых Договором;
- б) закрепление мер социальной поддержки, в том числе путём установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, Договором или локальными нормативными актами, работникам из числа молодёжи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками Школы заключается в письменной форме, как правило, на неопределённый срок.

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

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

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, Договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

Изменения в трудовой договор вносятся в связи с изменением фонда оплаты труда, финансовых нормативов, педагогической нагрузки, локальных нормативно-правовых актов, связанных с изменениями в условиях оплаты труда.

4.1.3. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённых приказом Министерства

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

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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

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

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

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

При замещении должностей учителей, преподавателей работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной

трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

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

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом

организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;
- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель и Профсоюз договорились:

- а) в трудовых договорах с работниками предусмотреть выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- б) преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата следующих работников при равной квалификации и производительности труда:

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- неосвобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

4.3. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.4. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников Школы стороны Договора исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается Договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Калужской области и иными нормативными актами Калужской области, в том числе:

- Законом Калужской области от 06.07.2011 № 163-ОЗ (ред. от 15.08.2022) «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей»

- Закон Калужской области от 25.05.2017 № 196-ОЗ (ред. от 24.02.2021) Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Калужской области, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет»

5.2. Работодатель с участием Профсоюза организации:

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

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

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

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

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных законодательством;

- определение размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536).;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за

исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций.

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

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

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

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

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

5.5. Школа, реализующая общеобразовательные программы, учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников согласно приложению № 3 к Договору.

5.6. Работодатель осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время

устанавливаются Договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

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

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

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

5.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор – методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.10. Администрация и Профсоюз закрепили в Договоре следующие положения:

5.10.1 Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.10.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока

их действия, но не более чем в течение 5 лет.

5.10.3. Об оплате и регулировании труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).

5.10.4 Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации, имеющих следующие квалификационные категории, установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области, Херсонской области и Украины, в пределах срока их действия:

- а) «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников;
- б) «специалист высшей категории» - как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников.

5.11. Школа и Профсоюз договорились о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия

квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;

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

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

г) по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на срок от 6 месяцев до 12 месяцев;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на срок не менее чем на 6 месяцев до 12 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется Договором с учетом сроков, установленных Соглашением.

5.11. Стороны считают необходимым:

5.11.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов

и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

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

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

5.11.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

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

Работодатель обязуется в пределах своей компетенции:

а) в целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

б) обеспечивать выплаты заработной платы 5 и 20 числа ежемесячно с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки;

в) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.12. При благополучных финансово-экономических возможностях Школы за счет экономии средств фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по решению Управляющего совета школы и по согласованию с Профкомом производить поощрительные выплаты:

При выходе на пенсию и прекращении работы (увольнении) работника ему выплачивается денежное поощрение в размере 10000 (Десяти тысяч) рублей.

В юбилейные даты сотрудников:

- 50 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;
- 55 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;
- 60 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;
- 65 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;
- 70 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;
- 75 лет со дня рождения – от 5000 (Пяти тысяч) рублей;

5.13 При благополучных финансово-экономических возможностях Школы за счет экономии средств фонда оплаты труда производить единовременную материальную помощь в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
- необходимость длительного дорогостоящего лечения работника;
- свадьба, рождение ребенка работника;

- тяжелое финансовое положение (пожар, кража и т. п.)

Материальная помощь в размере от 5000 (пяти тысяч) рублей выплачивается работнику по его личному заявлению и по решению Управляющего совета школы и согласованию с Профкомом.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

г) условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;

д) возможность установления при составлении расписания учебных занятий свободных дней для педагогических работников, от обязательного присутствия в образовательной организации с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по

письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения Профсоюза.

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

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя, заместителей руководителя образовательной организации, руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профсоюза школы.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТФ.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа

в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённым постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

6.8. Организация с учётом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счёт имеющихся собственных средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются коллективным договором.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, по решению Администрации Школы и оплачиваться из средств экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника до 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка до 3 дней;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
- для проводов детей в армию до 3 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для ухода за больным членом семьи до 3 дней (при предоставлении документа от лечащего врача о необходимости ухода за больным);
- для участия в похоронах родных и близких до 3 дней;
- для ликвидации аварии в доме до 3 дней.

Педагогическим работникам, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном

приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6.9. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 –ФЗ).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

7.1. Стороны договорились о нижеследующем:

Администрация Школы:

7.1.1. Оказывает методическую помощь по вопросам организации работы по охране труда.

7.2. Руководитель школы в соответствии с требованиями законодательства:

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

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), на выплату компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

7.2.3. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

7.2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

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

7.2.6. Обеспечивает за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.2.7. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

7.2.8. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;

- 7.2.9. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;
- 7.2.10. Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений МБОУ «СОШ №2» г. Жиздра;
- 7.2.11. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;
- 7.2.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере пяти тысяч рублей.
- 7.2.13. Предусматривает участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- 7.2.14. Предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
- 7.3. Профсоюз:
- 7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.
- 7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Школе, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором, соглашениями по охране труда.
- 7.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.
- 7.3.5. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 7.3.6. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности;
- 7.3.7. Принимает участие в лице своих представителей, включая технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года;
- 7.4. Стороны совместно:
- 7.4.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда;
- 7.4.2. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.
- 7.4.3. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Администрация школы:

8.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах Школы, потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

8.1.2. Определяет формы поощрения достижений работников Школы за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами.

Работодатель исходит из того, что согласно приказу министерства образования и науки Калужской обл. от 13.05.2015 № 1045 «О ведомственных формах поощрения министерства образования и науки Калужской области», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организаций, коллективы организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, отдельные граждане, победители региональных конкурсов и региональных отборочных этапов федеральных конкурсов, а также иные категории лиц, имеющие заслуги в установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

Отсутствие у кандидатов наград, установленных в организации, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами министерства образования и науки Калужской области.

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

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

8.2. Профсоюз:

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

8.3. Стороны совместно:

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

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

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

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

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

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

8.3.5. Содействуют участию педагогических работников Школы во Всероссийских и региональных конкурсах ««Я в педагогике нашел свое призвание...», нацпроекта «Образование».

8.4. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

8.5. Стороны предусматривают обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

- проведению с выборными органами первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в Калужской области и особенностей деятельности организаций;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

- предоставлению высвобождаемым работникам дополнительных по сравнению с установленными трудовым законодательством гарантий и компенсаций;

- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях на равных с работающими условиями;

- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;

- созданию условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации;

- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет;

- созданию условий по обеспечению права преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приёмов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

Стороны договорились, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться письмом Минпросвещения России № ВБ – 107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ – 107/08/634 от 19 ноября 2019 г. «О примерном положении комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений» при разработке работодателем локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель обеспечивает участие представителей выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии Школы для проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

9.1.2. Работодатель и Профсоюз считают обязательным выполнение в Школе всех договоренностей раздела 9 Соглашения Министерства и Профсоюза для проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Калужской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сформированной в соответствии с приказом министерства образования и науки Калужской обл. от 25.02.2020 № 243 (далее – аттестационная комиссия).

9.2. Стороны считают возможным засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период при аттестации на ту же квалификационную категорию и принятии решения об установлении квалификационной категории педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

9.2.1. на высшую квалификационную категорию:

9.2.1.1. государственные награды Российской Федерации (ордена, медали), почетные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.2. учёную степень (кандидата или доктора наук) при условии соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.3. имеющим стаж по специальности более 20 лет и награды Калужской области (почетное звание Калужской области «Заслуженный работник образования Калужской области», медаль Калужской области «За особые заслуги перед Калужской областью», Почетный знак Губернатора Калужской области «За личный вклад в развитие Калужской

области», знак отличия Калужской области «За наставничество», Почетная грамота Губернатора Калужской области, Благодарность Губернатора Калужской области) и/или ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», нагрудный знак «Почетный наставник»), ведомственный знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», нагрудный знак министерства образования и науки Калужской области «Педагог-наставник».

9.2.1.4. завоевание статуса победителя и лауреатов конкурсов: на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности в Калужской области, на соискание премии Правительства Калужской области, «За нравственный подвиг учителя», «Я в педагогике нашёл своё призвание...», «Сердце отдаю детям», «Учитель здоровья России», «Мастерство без границ», иных конкурсов, олимпиад, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются Министерство просвещения Российской Федерации, министерство образования и науки Калужской области, иные органы власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.1.5. подготовку победителей и призеров региональных этапов олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении) являются федеральные органы государственной власти, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.2.2. на первую квалификационную категорию:

9.2.2.1. подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований, научно-практических конференций областного уровня, учредителем или организатором которых (в соответствии с положением об их проведении, утвержденным нормативным правовым актом) являются органы государственной власти Калужской области, при условии соответствия конкурса, олимпиады, соревнования, конференции профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

9.2.3. Рассмотрение аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории педагогическим работникам, имеющим заслуги, указанные в пунктах 9.2.1 - 9.2.2, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем организации и согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.2.4. О предоставлении возможности прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам:

а) имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, - по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

б) являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания студенческой молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

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

10.2.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

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

10.3. Администрация Школы и Профсоюз предусматривают разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективными договорами;

- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

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

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодежной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодежи.

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

10.4.5. Способствовать формированию у молодежи активной гражданской позиции.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

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

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

1.1. Гражданам, уволенным с военной службы, принятым на работу в образовательную организацию, обеспечиваются дополнительные права и преимущества, предусмотренные Федеральным законом от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Стороны договорились:

1.2. Содействовать совершенствованию нормативно-правовое регулирование порядка и условий привлечения педагогических работников к организации и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

1.3. Содействовать совершенствованию порядка, унификации и повышению размера компенсации, устанавливаемой педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в том числе с учётом особенностей её проведения в особых санитарно-эпидемиологических условиях.

1.4. Обеспечивать безопасность и комфортных условий труда работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, профессионального образования вне нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей, а также создание условий для приёма пищи и обеспечение других работников.

Работодатель в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательной организации.

Стороны рекомендуют предусматривать в Договоре:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы;

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;

- обязательства работодателей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

11.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

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

11.3.2. Осуществляет меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения работников.

11.3.3. Работодатель при формировании бюджета на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организации за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов».

12.2. Работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

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

- 12.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении организации, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.
- 12.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников в общежитии.
- 12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчётного счёта организации на расчётный счёт профсоюзной организации средств в размере, установленном Договором, соглашением. Перечисление средств производится в полном объёме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
- Перечислять по письменным заявлениям работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчётный счёт организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке из расчёта 1% от заработной платы
- Обеспечить перечисление указанных средств в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы.
- 12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.
- 12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:
- 12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.
- Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.
- 12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 12.3.3. Члены профкома, уполномоченные по охране труда от профкома, представители профсоюзной организации в Школе в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением своего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных руководством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.
- 12.3.4. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявившей нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в соответствии с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. (ст. 123 Трудового кодекса РФ).
- 12.3.5. Не допускается в течение 2 - х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного органа,

кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учётом положений Соглашения.

12.3.6. Члены выборного профсоюзного органа, не освобождённые от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Предоставление председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобождённого от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска на условиях Договора.

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

12.3.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзного органа, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учётом положений Соглашения.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Первичная профсоюзная организация обязуется:

1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, Соглашения, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе Школы.
2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.
3. Содействовать профессиональному росту работников организаций.
4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём:

- установления прямых договорных отношений с санаториями и профилакториями;
- оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей

санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.

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

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

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

Доводить до сведения членов первичной профсоюзной организации информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области.

Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организации, а также работников Школы.

И

А

ЮГО
НЯ

IX С

енным
№ 2»,
юзной
кдения
района
с ними
рошли
трации

редняя
ужской

- 13.12. Анализировать социально-экономическое положение работников Школы.
- 13.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.
- 13.14. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодежи и повышения ее профессионального уровня.
- 13.15. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в семьях;
 - оказывать содействие и материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций;

- о выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в связи с трудным материальным положением от 500 (Пятисот) рублей;
- о выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в виде материальной помощи в связи с рождением ребенка от 1000 (Одной тысячи) рублей;
- о выделении работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения материальной помощи на приобретение новогодних подарков от 400 (Четырехсот) рублей на один подарок (до окончания обучения ребенка в школе).

Конкретные размеры материальной помощи определяются на заседании профкома.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

Контроль за выполнением Договора производится сторонами Договора. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на общем собрании всего коллектива.

Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором.

ИЙ
1
Л
РА

НОГО
ДНЯ

ЫХ С

азенным
ла № 2»,
союзной
еждения
о района
к с ними
прошли
истрации

«Средняя
алужской

ПОДПИСИ СТОРОН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА 2023–2025 ГОДЫ

Подписали:

От муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№2», г. Жиздра Жиздринаского района
Калужской области



От первичной профсоюзной организа-
ции муниципального бюджетного
Общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа
№2», г. Жиздра Жиздринаского района
Калужской области
Председатель профсоюзного комитета

Т. Н. Бутенко

ИЙ
I
Л
РА

НОГО
ДНЯ

ЛХ С

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2», Г. ЖИЗДРА ЖИЗДРИНСКОГО РАЙОНА КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО – ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ НА 2023–2025 ГОДЫ

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду отдела социальной защиты населения администрации МР «Жиздринаский район»

Рег. номер _____

Ведущий специалист _____

/Е.Н.Сударева/

«12» _____ 2023 года

енным
№ 2»,
юзной
ждения
района
с ними
рошли
трации

редняя
/жской

ПОДПИСИ СТОРОН ДОГОВОРА

От работодателя:

Директор МКОУ «СОШ №2» г.

Жиздра

 Медникова В. И.

(подпись, Ф.И.О.)

«25» 12 2023 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 Бутенко Т. Н.

(подпись, Ф.И.О.)

«25» 12 2023 г.