

Директор МБОУ
«Нововаршавская гимназия»
Нововаршавского муниципального
района Омской области



Е.Л. Булгакова

« 17 » мая 2019г.

Председатель представительного
органа работников МБОУ
«Нововаршавская гимназия»
Нововаршавского муниципального
района Омской области

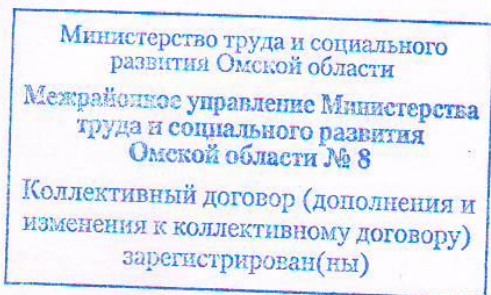
Н.Н. Елькина

« 17 » мая 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального
района Омской области

на 2019-2022 годы



Регистрационный № 27 от "14" мая 2019 г.

Начальник отдела Управления Министерства труда и
социального развития Омской области №8

С.А. Денцель

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ	4
III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	7
IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	8
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	14
VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	16
VII. ОХРАНА ТРУДА	17
VIII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ	19
IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И/ЛИ ИНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ	20
X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	21
ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального района Омской области (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Учреждения и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Булгаковой Елизаветы Леонидовны, директора МБОУ «Нововаршавская гимназия», действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель», и работниками в лице Елькиной Натальи Николаевны, уполномоченного в установленном порядке председателя представительного органа работников МБОУ «Нововаршавская гимназия», избранного на общем собрании работников (протокол №1 от 15.03.2019г.), именуемого далее «Представительный орган».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами настоящего договора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.6. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.8. Основные понятия, употребляемые в настоящем Коллективном договоре:

1) трудовое законодательство – законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем и иные непосредственно связанные с ними отношения;

2) трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

3) гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (гарантии при приеме на работу, по оплате труда и другие);

4) отношения в сфере образования – совокупность общественных отношений, целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование;

5) работники – физические лица, осуществляющие трудовую деятельность на основе трудовых договоров в организациях сферы образования по категориям персонала: административно-управленческий персонал; педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал;

6) педагогические работники – физические лица, которые состоят в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняют обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности по должностям педагогических работников, предусмотренным постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении

номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

7) работодатель – юридическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником;

8) представители работодателя – руководитель Учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс), законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами;

9) первичные профсоюзные организации – добровольные объединения членов Профсоюза, осуществляющих трудовую деятельность, как правило, в одной организации сферы образования;

10) иной представитель (представительный орган) – это лицо (орган), избранный на общем собрании (конференции) работников для представления интересов всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

11) учебная нагрузка – объем выполняемой педагогическими работниками учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся;

12) совмещение профессий (должностей) – выполнение работником организации в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

13) совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы в свободное от основной работы время с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору с тем же работодателем и (или) другого трудового договора с другим работодателем;

14) охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

15) специальная оценка условий труда – единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее – вредные и (или) опасные производственные факторы, вредные и (или) опасные условия труда) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

16) идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов – сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, наличие квалификационной категории, разряда и др.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор дополняется недостающими сведениями и (или) условиями по соглашению сторон. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. При приеме граждан на работу (заключении трудового договора) работодатель руководствуется статьей 28 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям и квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5. При заключении трудового договора с работником, работодатель знакомит его с уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой деятельности работника. Работник в установленном порядке своей подписью подтверждает факт ознакомления с указанными документами.

2.6. В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. При высвобождении работников по п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязуется соблюдать следующие условия:

- в письменной форме сообщить об этом в представительный орган работников Учреждения не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- информацию об увольнении доводить до сведения работников (персонально под роспись) - не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- с письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;

- принимать меры к трудоустройству работников;

- знакомить работников под роспись с перечнем имеющихся в Учреждении вакансий, при наличии вакансии предлагать педагогам, прежде всего работу, которая засчитывается в педагогический стаж;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в Учреждение при последующем возникновении вакансии.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- молодые специалисты, впервые поступившие на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;

- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;

- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;

- родители, имеющие трех и более детей;

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- педагогическим работникам при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года.

2.9. Для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников, работодатель обязуется использовать следующие возможности:

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;

- установление с согласия работника по согласованию с представительным органом работников Учреждения режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели в порядке, установленном Трудовым кодексом;

- содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Учреждения;

- другие меры, предусмотренные постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993года №99.

2.10. Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.11. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, с работниками являющимися членами первичной профсоюзной организации Учреждения, учет мотивированного мнения производится в соответствии со ст.373 ТК РФ

2.12. Работники Учреждения, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в Учреждении без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством.

2.13. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

2.15. Предоставление педагогической, учебной (преподавательской) работы или иной работы, учебной нагрузки работникам Учреждения, включая руководителя и его заместителей, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам муниципальных и государственных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, при условии, если педагогические работники, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической, учебной (преподавательской) работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В Учреждении работникам:

- оказывается, постоянная и системная поддержка в повышении квалификации без отрыва и с отрывом от образовательного процесса;
- предоставляются возможности использования времени каникул для прохождения курсовой подготовки.

3.2. В Учреждении ежегодно осуществляется анализ запросов педагогических работников на повышение квалификации, результаты его учитываются при планировании работы Учреждения на следующий календарный год.

3.3. В Учреждении также организуется внутришкольное обучение педагогических работников через мастер-классы, семинары, консультации, круглые столы, обсуждение материалов опытно-экспериментальной работы, силами администрации и педагогов, а также приглашенными специалистами.

3.4. Педагогические работники Учреждения стимулируются к активному включению в работу школьных и районных методических объединений.

Работодатель обязуется:

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

В соответствии со ст. 196 ТК РФ предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям.

3.6. При направлении работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняют место работы (должность) и среднюю заработную плату.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность ежедневной работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора.

4.2. С учетом специфики работы Учреждения шестидневная рабочая неделя (понедельник - суббота) устанавливается: административным и педагогическим работникам, рабочей по комплексному обслуживанию здания, кроме работников работающих в дошкольных группах. В случае отсутствия уроков в расписании или в субботах (при пятидневном режиме обучения учащихся 1-11кл.), педагоги в соответствии с планом работы Учреждения привлекаются к выполнению иных должностных обязанностей в рамках образовательного процесса. В случае отсутствия таковой учителям предоставляется свободный день для методической работы, самообразования.

4.3. Продолжительность рабочего времени руководящих работников из числа административного, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих, обслуживающего персонала составляет – 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более - 36 часов.

Работникам, имеющим I и II группу инвалидности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением заработной платы (ст. 23 Закона №181-ФЗ). Работникам, имеющим III группу инвалидности, устанавливается неполное рабочее время с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

- беременной женщине (ст. 93 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.4. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работника Учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период, в периоды отмены в Учреждении учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, учебно-воспитательной, методической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), установленной им до начала каникул (отмены занятий), и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы.

4.5. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601) объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

4.6. Предварительная учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с Представительным органом работников Учреждения до ухода учителей в отпуск.

При распределении учебной нагрузки учитываются:

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

В связи с возможным изменением количества классов-комплектов, увольнением и принятием педагогических работников, окончательное распределение учебной нагрузки производится в период с 15 – 20 августа.

4.7. Работникам, осуществляющим педагогическую деятельность по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного действующим законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

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

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

4.9. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

4.10. Работодатель обязуется составлять расписание учебных занятий (уроков) с учетом рационального использования рабочего времени учителей, с соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.11. Молодые педагоги, работающие в Учреждении первый год после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, привлекаются к работе по классному руководству только с письменного согласия.

4.12. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу сверхурочные работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не допускаются.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.13. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы за первые 2 часа в полуторном размере, за следующие в двойном размере. По желанию работника предоставлять дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее каникулярное время.

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.14. Выходными днями в Учреждении для работников с шестидневной рабочей неделей является воскресенье, с пятидневной рабочей неделей – суббота, воскресенье.

Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи

обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками, в том числе во время перерывов между занятиями.

4.15. В соответствии со ст. 123 ТК РФ работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Работникам, признанными инвалидами, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Закона №181-ФЗ). Для административных и педагогических работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется на срок не менее 56 или 42 календарных дня.

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей».

Ежегодно за две недели до наступления очередного календарного года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков (график отпусков) на соответствующий год. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть перенесен на другой срок 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 работник пользуется преимуществом в выборе новой даты начала отпуска.

4.16. Отпуска педагогическим и иным работникам Учреждения предоставляются по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков.

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

Работодатель обязуется предоставлять отпуск по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы в следующих случаях:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего

года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

4.19. Работодатель обязуется:

- предоставлять отпуск во время учебного года работникам Учреждения при направлении их на санаторно-курортное лечение, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения;

- включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения;

- предоставлять дополнительные оплачиваемые выходные дни по письменному заявлению работников (ст. 262 ТК РФ):

1) одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет - четыре оплачиваемых дня в месяц с сохранением средней заработной платы;

2) женщинам, работающим в сельской местности один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.20. Стороны договорились, о предоставлении работникам права на освобождение от работы, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года (с 01 сентября по 31 августа) дней нетрудоспособности – 3 рабочих дня (в каникулярное время);

- при прохождении диспансеризации - 1 рабочий день один раз в три года;

- при прохождении диспансеризации предпенсионерам, пенсионерам по старости или за выслугу лет – 2 рабочих дня один раз в год.

4.21. Работодатель обязуется не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с их письменного согласия, по приказу работодателя с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 Трудового кодекса.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускать в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем и (или) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах, соглашениях.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ему

отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 календарных дней.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в должностные обязанности (проверка письменных работ, заведование учебными и иными кабинетами (помещениями), учебно-опытным участком; руководство методическим объединением; организация работы с сайтом; организация работы по антитеррористическим мероприятиям, ГО и ЧС; работа с библиотечным фондом; выполнение функций администратора электронного дневника, диспетчера расписания, ответственного за безопасность дорожного движения и организацию подвоза учащихся; ведение электронного мониторинга и иные выплаты согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Нововаршавская гимназия».

Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - классное руководство - отнесены к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

5.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается комиссией Учреждения на основании Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Нововаршавская гимназия», утвержденного работодателем Учреждения с учетом мнения Представительного органа работников Учреждения и является приложением к настоящему коллективному договору (Приложение №2). В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения в обязательном порядке включается председатель Представительного органа работников Учреждения.

Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения разрабатывается на основе Методических рекомендаций для органов местного самоуправления Омской области по разработке положений об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений городского округа и муниципальных районов Омской области.

5.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет представитель работодателя.

5.4. Минимальный размер оплаты труда работника установлен не ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

5.5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и служащих, обслуживающего персонала Учреждения определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Педагогическим работникам размер оклада, ставки устанавливается выше рекомендуемого размера оклада, ставки при наличии ведомственных наград (медали, почетные звания, отраслевые нагрудные знаки и другие награды), квалификационной категории, ученой степени, стажа работы по специальности.

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

5.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата сохраняется работодателем в полном размере.

5.8. В периоды зимних, весенних летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском работника, отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем для педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном размере. По заявлению работника о непривлечении его к работе в период отмены учебных занятий (образовательного процесса), заработная плата выплачивается работнику в размере двух третей средней заработной платы.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в рублях РФ путем перечисления денежных средств на расчетный счет работника.

Днями выплаты заработной платы за текущий месяц являются 27 число текущего месяца и 12 число месяца, следующего за расчетным.

Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 27 числа данного месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплату производить накануне этого дня.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится 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.

5.11. Для оплаты труда педагогических работников за часы, проведенные в периоды отсутствия по болезни или другим причинам педагогического работника, в порядке замещения на срок не свыше двух месяцев применяется почасовая оплата труда.

В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

5.12. Оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в Учреждении помимо основной работы (в порядке совмещения), производить дополнительно согласно должностному окладу педагогического работника с учетом его квалификационной категории.

5.13. Согласно ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата

за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в размере от 30% до 50% от оклада с учетом содержания или объема дополнительной работы.

5.14. Исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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.

5.16. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к настоящему коллективному договору (Приложение №3).

5.17. В целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, работодатель с учетом мнения профкома устанавливает работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплаты к окладу, ставке заработной платы за неблагоприятные условия труда (Приложение №4).

5.18. Работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для продолжения деятельности в связи с неявкой коллеги, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 Трудового кодекса.

5.19. Работодатель может привлекать работников к выполнению в Учреждении ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты.

VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

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

- обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;
- проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в образовательной организации;
- активизация здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

6.2. В целях социально-экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

- обеспечить на основании приказа Министерства образования Омской области от 16 декабря 2013 года № 86 повышение оклада педагогическим работникам, поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в Учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией на 20 – 60 % в первые три года работы;

- содействовать в получении молодыми специалистами единовременной денежной выплаты на обустройство хозяйством в размере и порядке, предусмотренном Положением «О единовременной денежной выплате педагогическим работникам», утвержденным постановлением Правительства Омской области от 9 июня 2005 года № 66-п;

- содействовать в получении молодыми специалистами единовременной денежной выплаты на профессиональное развитие, предусмотренном Положением о денежной выплате молодым специалистам муниципальных образовательных организаций Омской области, государственных образовательных организаций Омской области, утвержденным Правительством Омской области ежегодно;

- предусматривать в Положении об отраслевой системе оплаты труда работников механизмы стимулирования труда молодых специалистов, особенно в течение первых трех лет педагогической работы;

- осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников из числа молодых специалистов на условиях, предусмотренных на уровне муниципального образования;

- закреплять наставников за молодыми специалистами в первый год их работы, устанавливать наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением об отраслевой системе оплаты труда работников;

- содействовать дополнительному профессиональному образованию 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;

- обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

VII. ОХРАНА ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в Учреждении с численностью работников более 50 человек (в соответствии со ст. 217 ТК РФ) вводится должность специалиста по охране труда.

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.3. Разработать и утвердить программу вводного инструктажа и комплект инструкций по охране труда на все виды выполняемых в Учреждении работ, обеспечить рабочие места инструкциями по охране труда.

7.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

7.5. Организовывать поверку знаний нормативных и справочных материалов по охране труда на начало учебного года.

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.7. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда.

7.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Учреждения.

7.9. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Работодатель с учетом мнения Представительного органа работников Учреждения согласно отраслевым нормам формирует соответствующий перечень должностей работников (Приложение №5, 6).

7.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медосмотров по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров Работодатель с учетом мнения Представительного органа работников Учреждения формирует перечень контингента работников подлежащих медицинским осмотрам (Приложение №7).

7.11. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в порядке установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 226 ТК РФ).

7.12. Не позднее 25 августа каждого календарного года проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году, приемку помещений и оборудования повышенной опасности (учебных мастерских, лабораторий и др.) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Работодатель и Представительный орган работников Учреждения обязуются:

7.15. Создать комитет (комиссию) по охране труда в Учреждении, разработать на основе рекомендации Министерства труда РФ и ввести в действие соответствующее Положение о комитете (комиссии) по охране труда (Приложение №8).

7.16. Не реже одного раза в год заслушивать на общем собрании работников Учреждения отчет комитета (комиссии) по охране труда о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о выполнении мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, о причинах производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

7.17. Разработать и утвердить План мероприятий по охране труда и пожарной безопасности (Приложение №9).

Представительный орган работников Учреждения обязуется:

7.18. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости, разработке мероприятий по их предупреждению.

7.19. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

7.20. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности Учреждения к новому учебному году, отопительному сезону, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности, проводить осмотр кабинетов, по итогам осмотра ходатайствовать перед работодателем о вознаграждении заведующих кабинетами (помещениями).

7.21. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные ежегодные медицинские осмотры.

7.22. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

VIII. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Проводить культурно-массовые мероприятия в связи с Днем учителя, воспитателя Новым годом и т.д.

8.3. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Представительного органа работников Учреждения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

8.4. Работодатель обязуется:

8.4.1. Направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года.

8.4.2. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

8.4.4. В соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения установить работникам дополнительные гарантии:

а) надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, нагрудными знаками, предусмотренными до 1995 года, имеющими ученые степени, а также отмеченным почетными званиями и знаками отличия организации, Учреждения;

б) ежемесячные доплаты из средств фонда стимулирующих выплат наставникам молодых педагогов;

в) единовременные выплаты в связи с юбилейными датами работников (50,55, 60 и каждые следующие 5 лет);

г) сохранение квалификационной категории при выполнении педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория,

в случаях, предусмотренных согласно пункту 5.16. настоящего Коллективного договора, а также если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

8.4.5. Обеспечить педагогических работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в дошкольных группах Учреждения.

8.4.6. Организовать горячее питание работников Учреждения на базе школьной столовой, буфета (при наличии).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И/ИЛИ ИНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работникам обеспечивается право на объединение в профсоюзные организации. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Первичной профсоюзной организации, представительном органе работников Учреждения или его профсоюзной деятельностью.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В случае выявления нарушений трудового договора, трудового законодательства, иного акта, содержащего нормы трудового права, председатель Первичной профсоюзной организации направляет работодателю требование об устранении нарушений. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении недостатков письменно сообщить Первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников *в размере 1%*, являющихся членами Первичной профсоюзной организации (в случае наличия таковых в учреждении), при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4. Работодатель предоставляет Первичной профсоюзной организации или иному Представительному органу работников Учреждения безвозмездно помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Первичной профсоюзной организации, а при отсутствии такового с учетом мнения (по согласованию) иного представительного органа работников Учреждения, в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Увольнение работника, являющегося членом Первичной профсоюзной организации, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5, статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Первичной профсоюзной организации (в случае наличия такового в учреждении) в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Первичной профсоюзной организации (в случае наличия такового в учреждении) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, **являющимися** членами Первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. 82. 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, когда необходимо **учитывать** мнение первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, когда необходимо

- учитывать мнение первичной профсоюзной организации (ст. 113 ТК РФ):
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и другие вопросы.

9.8. Созданный в Учреждении представительный орган работников, осуществляет свою деятельность на основании Положения о представительном органе работников Учреждения принимаемого общим собранием работников Учреждения.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, членам представительного органа работников Учреждения, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации или председателя представительного органа работников Учреждения признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

Устанавливаются ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации, председателю представительного органа работников Учреждения в размере - 10 % от ставки (должностного оклада) за счет средств Учреждения.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

10.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Внесение изменений и дополнений в Приложения к Коллективному договору возможно по инициативе любой из сторон. Проект изменений и дополнений выносится на обсуждение и одобрение общего собрания работников Учреждения. Одобренные изменения и дополнения оформляются в виде дополнительного соглашения к Приложениям, подписываются полномочными представителями работодателя и работников и вступают в силу со дня их подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, их представителями. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.5. Неурегулированные разногласия, возникшие в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, разрешаются в порядке, установленном для коллективных трудовых споров.

10.6. Для урегулирования коллективного трудового спора стороны используют примирительные процедуры. В период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора работники имеют право в установленном федеральным законом порядке проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в поддержку своих требований.

10.7. В течение 2-3 дней текст подписанного коллективного договора доводится до сведения работников, в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляется в отдел по труду для уведомительной регистрации.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального района Омской области

Приложение №2 Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального района Омской области

Приложение №3 Особенности оплаты труда педагогических работников с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

Приложение №4 ПЕРЕЧЕНЬ должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда

Приложение №5 ПЕРЕЧЕНЬ должностей, работники которых имеют право на бесплатную одежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (согласно нормам)

Приложение №6 ПЕРЕЧЕНЬ должностей работников, которым выдаются смывающие и обеззараживающие средства (мыло) (согласно нормам)

Приложение №7 ПЕРЕЧЕНЬ контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра

Приложение №8 Положение о комитете (комиссии) по охране труда в МБОУ «Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального района Омской области

Приложение №9 ПЛАН мероприятий по охране труда и пожарной безопасности в МБОУ «Нововаршавская гимназия» Нововаршавского муниципального района Омской области