

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
"Огорская основная общеобразовательная школа"
на 2023 - 2025 годы

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
МКОУ «Огорская ООШ»
Протокол № 3 от «27» марта 2023 г.

От работодателя:

Директор
МКОУ «Огорская ООШ»



Матюхина Л.Г./

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Огорская ООШ»



Никишина А.А./

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
администрации МР "Жиздринский район"



Регистрационный номер

23 от "29" марта 2023 года

Ведущий специалист

Сударева Е.Н. / Сударева Е.Н./

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Огорская основная общеобразовательная школа» на 2023-2025 годы (далее – Договор) заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области (далее законодательство) на основе принципов социального партнёрства и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МКОУ «Огорская ООШ» (далее – общеобразовательное учреждение), создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников общеобразовательного учреждения, защиту их профессиональных интересов.

Коллективный договор основывается на действующих правовых 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 30.09.2013. № 479 - ОЗ «Об образовании в Калужской области», отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, Законе Калужской области от 14.11.2000 № 62-ОЗ «О социальном партнерстве в Калужской области», соглашении 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 от 27.12.2022 г., иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Огорская основная общеобразовательная школа» Матюхиной Лидии Григорьевны (далее – Работодатель)
- первичная профсоюзная организация муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Огорская основная общеобразовательная школа» от имени работников общеобразовательного учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Никишиной Анны Анатольевны.

1.3. Договор распространяется на всех работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Огорская основная общеобразовательная школа» (далее - МКОУ «Огорская ООШ»), работодателя.

Работодатель и первичная профсоюзная организация МКОУ «Огорская ООШ» могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 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 действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Первичная организация Профсоюза и её выборный орган (комитет Профсоюза) выступают, в соответствии с Уставом Профсоюза, в качестве полномочных представителей работников при разработке и заключении коллективного договора и соглашений, ведении переговоров по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий по профессиональным и социально-трудовым вопросам, касающимся оплаты труда, размеров и форм стимулирования

труда, условий и охраны труда, занятости, увольнения, а также по иным вопросам в области социальной защищённости трудового коллектива и отдельных работников.

1.4.2. Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством: не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, актами, содержащими нормы трудового права и областным соглашением 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 г.(далее- Соглашение)

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

Принятые сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

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 с 1 января 2023 г. и действует по 31 декабря 2025 года.

Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2025 года.

После уведомительной регистрации Договора в установленном порядке текст Договора размещается на официальном сайте МКОУ «Огорская ООШ».

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МКОУ «Огорская ООШ», необходимость улучшения положения работников, Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Способствовать результативности деятельности общеобразовательного учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации мероприятий программ и проектов 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. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МКОУ «Огорская ООШ».

2.2.2. Информировать первичную профсоюзную организацию о действующих и (или) готовящихся к принятию государственных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации по ее запросам информацию о численности и составе работников общеобразовательного учреждения, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда

работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям охраны труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально- трудовым вопросам.

2.2.4. Обеспечивает возможность представителям первичной профсоюзной организации принимать участие в работе комиссий, в составе рабочих групп, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает непосредственное участие представителей первичной профсоюзной организации в разработке проектов нормативных правовых актов, методических рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.2.6. Уклонение Работодателя от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной профсоюзной организации, от предоставления информации, необходимой для их ведения и заключения коллективного договора на согласованных сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора считается неправомерным.

2.2.7. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях в порядке и на условиях, определяемых Законом Калужской области от 28.02.2017 № 169-ОЗ

«О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Калужской области»

2.3. Первичная профсоюзная организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Огорская ООШ», в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации, а так же работникам, не являющимся членами Профсоюза, но уполномочившим выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе в суде.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МКОУ «Огорская ООШ».

2.3.4. Содействует предотвращению нарушений в МКОУ «Огорская ООШ» при выполнении Работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.7. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в проведении аттестации педагогических работников МКОУ «Огорская ООШ».

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

3.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

3.1.2. Способствовать повышению эффективности заключаемого Договора.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МКОУ «Огорская ООШ».

3.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов 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.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне МКОУ «Огорская ООШ» содействовать принятию локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.1.6. Содействовать обеспечению участия представителей выборного профсоюзного органа в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда.

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

3.1.8. При принятии и в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации организаций принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Работодатель:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления МКОУ «Огорская ООШ» (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.2. Учитывать при оценке эффективности деятельности МКОУ «Огорская ООШ» наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности МКОУ «Огорская ООШ» и её руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и Соглашением между министерством образования и науки Калужской области Калужской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы (далее – Соглашение), в том числе:

- а) развитие государственно-общественного управления МКОУ «Огорская ООШ» (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективного договора и др.);
- б) создание благоприятного психологического климата в коллективе, сохранение и развитие кадрового обеспечения организации;
- в) создание и поддержка имиджа организации (развитие и создание связей с социальными партнёрами, отсутствие нарушений трудового законодательства).

3.2.4. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности МКОУ «Огорская ООШ», в том числе в целях осуществления рейтинга организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнерства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в СМИ, на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Договора, иных соглашений.

3.4. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МКОУ «Огорская ООШ»:

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

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

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

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

4.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом 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, утвержденной

распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

4.1.4. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, Договора, устава и иных локальных нормативных актов МКОУ «Огорская ООШ».

4.1.5. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «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 (муниципальных) услуг, а так же меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

- а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый 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);
- б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- в) виды и 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.

4.1.6. 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 Договором, являются недействительными и применяться не могут.

4.1.7. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) МКОУ «Огорская ООШ» не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.8. Работники МКОУ «Огорская ООШ», включая руководителя и заместителей руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники МКОУ «Огорская ООШ», включая руководителя и заместителей руководителя, 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 содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

4.1.9. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- б) 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;
- в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;
- г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а так же руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- д) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников, с учётом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе 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 так же размера поощрения за достижения труде;
- е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

4.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация договорились:

- а) проводить 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) при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствие со статьей 179 ТК РФ;
- в) 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;
 - не освобожденного председателя первичной профсоюзной организации;
 - работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан пред пенсионного возраста;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам 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 работник 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 так же 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 МКОУ «Огорская ООШ» стороны Договора исходят из того, что система оплаты труда работников устанавливается 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 выборного органа первичной профсоюзной организации:
- 5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации.
- 5.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
- 5.2.2.1. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером.
- 5.2.2.2. Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а так же недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.
- 5.2.2.3. Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.2.2.4. Определения размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу выходными и не рабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.2.2.5. Создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации.
- 5.2.2.6. Применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда).
- 5.2.2.7. Продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. №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).
- 5.2.2.8. 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).
- 5.2.2.9. Определения размеров выплат компенсационного и (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).
- 5.2.2.10. 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, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.
- 5.3. При разработке и утверждении в МКОУ «Огорская ООШ» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда

работников учитываются следующие основные принципы:

- а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности); г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности); д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- е) принятие решений о выплатах вознаграждения 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 квалификационной категории, государственных награды (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- а) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - б) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- в) при присуждении ученой 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. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, 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 учетом мнения в статье 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.6. При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с федеральными законами от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) и от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» 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 статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

5.7. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

5.8. Стороны договорились:

5.8.1. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имеющейся 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.

5.9. 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 работнику 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 так же за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142ТКРФ, заработную плату в полном размере.

5.10. Стороны договорились:

При благополучных финансово-экономических возможностях МКОУ «Огорская ООШ» за счет экономии средств фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по решению Управляющего совета школы и по согласованию с Профкомом производить поощрительные выплаты:

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

5.10.1.2. В юбилейные даты сотрудников:

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

5.10.2. При благополучных финансово-экономических возможностях МКОУ «Огорская ООШ» за счет экономии средств фонда оплаты труда производить

единовременную материальную помощь в следующих случаях:

5.10.2.1.

- смерть близкого родственника (родители, муж, жена, дети);
- несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
- необходимость длительного дорогостоящего лечения работника;
- тяжелое финансовое положение (пожар, кража и т.п.)

5.10.2.2. Материальная помощь в размере не более 3000 (трех 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 определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и(или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и Минобрнауки России в установленных сферах ведения и, в частности, приказом №1601.

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников 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 Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г., №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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 а) а 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 так же нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

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.

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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (часть 4 статьи 124 ТК РФ).

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся надни 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. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 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 целесообразно преимущество в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его 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. 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 ТК РФ.

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.

6.7. МКОУ «Огорская ООШ» с учетом производственных и финансовых возможностей может быть предоставлен дополнительный отпуск работнику по семейным обстоятельствам по письменному заявлению работника, по решению администрации МКОУ «Огорская ООШ» в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника 3 дня;
- 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 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника 2 дня;
- 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 2 дней.

6.8. Педагогическим работникам, осуществляющим 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».

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

Стороны договорились о ниже следующем:

7.1. Работодатель:

- 7.1.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.
- 7.1.2. 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 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.
- 7.1.3. 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.
- 7.1.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
- 7.1.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 214 ТК РФ.
- 7.1.6. 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.
- 7.1.7. Организует проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
- 7.1.8. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.
- 7.1.9. Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений МКОУ «Огорская ООШ».
- 7.1.10. Предусматривает участие технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.
- 7.1.11. Предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2. Профсоюзный комитет:

- 7.2.3. 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, представляет интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.
- 7.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в МКОУ «Огорская ООШ», выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных

коллективным договором, соглашениями по охране труда.

- 7.2.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации и либо непосредственно на рабочем месте в следствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.
- 7.2.6. Обеспечивает избрание уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета, 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.
- 7.2.7. 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.
- 7.2.8. 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.
- 7.2.9. 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.

7.3. Стороны совместно:

- 7.3.1. 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.
- 7.3.2. Регулярно рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.
- 7.3.2. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. Работодатель:

- 8.1.1. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах МКОУ «Огорская ООШ», потребность в получении работниками организации дополнительного профессионального образования.
- 8.1.2. Определяет формы поощрения достижений работников МКОУ «Огорская ООШ» за выдающиеся достижения(заслуги)имноголетний добросовестный труд в сфере образования, а также в сфере представления к награждению, в том числе ведомственными наградами.
- 8.1.3. Работодатель исходит из того, что согласно приказу министерства образования и науки Калужской обл. от13.05.2015№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.

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала МКОУ «Огорская ООШ», по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

8.1.5. Информировывает профсоюзный комитет школы не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организаций, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации 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 МКОУ «Огорская ООШ» 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 реализации мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадров преподавательского состава;
- снижению текучести кадров, 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 МКОУ «Огорская ООШ» во Всероссийских и региональных конкурсах «Я в педагогике нашел свое призвание...», нацпроекта «Образование».

8.3.6. 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.

8.3.7. 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 МКОУ «Огорская ООШ» 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 профком считают обязательным выполнение в МКОУ «Огорская ООШ», 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 молодёжью с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитания

здорового образа жизни, молодёжного 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 и в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

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

10.3. Профком обязуется:

10.3.1. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

10.3.2. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

10.3.3. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в МКОУ «Огорская ООШ» молодых работников, участвовать в формировании и развитии наставничества.

10.3.4. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

11.1. 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».

11.2. Стороны договорились:

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

11.2.2. Содействовать совершенствованию порядка, унификации 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.

11.2.3. 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 места нахождения работодателя, обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, а также создание условий для приёма пищи и обеспечение других нужд работников.

11.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

11.3.1. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, по 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. При формировании бюджета на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения ежегодных обязательных

профилактических медицинских осмотров работников организации за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.99 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации 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.

12.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчётный счёт соответствующей организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном Уставом Профсоюза и в порядке, определённом Уставом Профсоюза, коллективным договором, соглашением, не допуская задержки их перечисления.

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 расчета 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 в состав профсоюзного органа и не освобождённых от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

12.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профкома – без предварительного согласия 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 профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Члены профкома, уполномоченные по охране труда от профкома, представители профсоюзной организации в МКОУ «Огорская ООШ» в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Соглашением, коллективным договором.

12.3.3. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзной организации, выявившей нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются (ст. 3 ТК РФ).

12.3.4. 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.

12.3.5. 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.

12.3.6. 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.

12.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися 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

Первичная профсоюзная организация обязуется:

13.1. Всемерно содействовать реализации Соглашения, коллективного договора,

- снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе МКОУ «Огорская ООШ».
- 13.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.
 - 13.3. Содействовать профессиональному росту работников МКОУ «Огорская ООШ».
 - 13.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе путём оказания помощи в подборе и приобретении путёвок для членов Профсоюза и их семей в санатории и здравницы России и ближнего зарубежья.
 - 13.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников МКОУ «Огорская ООШ» в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и Соглашением.
 - 13.6. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением в МКОУ «Огорская ООШ» трудового законодательства, положения об аттестации, локальных актов об оплате труда и компенсационных выплатах.
 - 13.7. Осуществлять необходимые меры по социальной защите работников МКОУ «СОШ №1», г. Жиздра Жиздринского района Калужской области, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве.
 - 13.8. Доводить до сведения членов первичной профсоюзной организации информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области.
 - 13.9. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организации, а также работников МКОУ «Огорская ООШ».
 - 13.10. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Соглашения, Договора по обеспечению социально-трудовых прав и гарантий работников.
 - 13.11. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза и коллектива.
 - 13.12. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций, а также работников.
 - 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 повышению ее профессионального уровня.
 - 13.15. Оказывать поддержку и материальную помощь членам первичной профсоюзной организации:
 - 13.15.1. Оказывать содействие и материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций.
 - 13.15.2. О выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий на лечение в виде материальной помощи от 1000 (Одной тысячи) рублей.
 - 13.15.3. О выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в связи с трудным материальным положением от 500 (Пятисот) рублей.
 - 13.15.4. О выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения пособий в виде материальной помощи в связи с рождением ребенка от 1000 (Одной тысячи) рублей.
 - 13.15.5. О выплате работникам из средств бюджета профсоюзной организации

учреждения пособий в виде материальной помощи в связи со смертью близкого родственника от 1000 (Одной тысячи) рублей.

13.15.6. О выделении работникам из средств бюджета профсоюзной организации учреждения материальной помощи на приобретение новогодних подарков от 300 (Трехсот) рублей на один подарок (до окончания обучения ребенка в школе).

13.15.7. Конкретные размеры материальной помощи из средств профсоюзной организации определяются на заседании профкома.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами.

11.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

11.3. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

11.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.