


МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БАТИЩЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
БАТИЩЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ КАЗЕННЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ
УЧРЕЖДЕНИЕМ
БАТИЩЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
БАТИЩЕВСКАЯ ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ШКОЛА
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**

Коллективный договор между муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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 прошло уведомительную регистрацию в отделе правового обеспечения и организационно-контрольной работы администрации МР «Мосальский район».

Начальник отдела правового обеспечения и организационно-контрольной работы администрации МР «Мосальский район»  Е. Г. Гришина

Регистрационный номер 6 от «31» января 2023 года

П. ШАХОВСКИЙ
2023 ГОД

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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 – Коллективный договор) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области (далее – законодательство) на основе принципов социального партнёрства и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет администрация МР Мосальский район» (далее соответственно – Администрация, организация), создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников организации, 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», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области.

Положения Коллективного договора применяются при заключении трудовых договоров с работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.2. Сторонами Коллективного договора (далее – стороны) являются:

- работники организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа, в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), действующей на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Устав Профсоюза);

- работодатель - организация, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляет администрация МР «Мосальский район» в лице их полномочного представителя - Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа (далее МКОУ БООШ).

1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя организации, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет Администрация.

Работодатель и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций 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. В целях реализации договорного регулирования социально-трудовых отношений в организации заключаются коллективный договор в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

В коллективном договоре организации с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением между отделом образования и охраны прав детства администрации МР Мосальский район» и Мосальской районной 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, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным Коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

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

Принятые сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

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

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 г. и действует по 31 декабря 2025 года.

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

1.7. После уведомительной регистрации Коллективного договора МКОУ БООШ и Профсоюз в установленном порядке доводит его текст и изменения к нему до работников организации.

Текст Коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МКОУ БООШ.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, необходимость улучшения положения её работников, работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать результативности деятельности организации, 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. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. МКОУ БООШ

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организаций.

2.2.2. Информировать Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию государственных и иных программах в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников, организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.3. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников организаций, 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 и охране 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 Профсоюза принимать участие в работе рабочих групп по разработке программ в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза 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. Участвует в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным органом первичной организации Профсоюза, предоставляет ей информацию, необходимую для ведения и заключения коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

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. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, методических рекомендаций, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза, а также 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 организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти МР «Мосальский район» с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав интересов работников.

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

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций в проведении аттестации педагогических работников.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И УЧАСТИЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

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 Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства в сфере образования на локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Отраслевой комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), являющейся органом социального партнерства на муниципальном уровне, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора (не реже одного раза в полугодие).

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

3.1.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательной организации, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения.

3.1.6. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально- трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.1.7. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне организации содействовать принятию локальных нормативных актов организаций, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо

изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

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

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

3.1.9. При принятии 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. Образовательное учреждение обязуется:

3.2.1. В соответствии со ст. 35.1 ТК РФ обеспечивать условия для участия представителей Отраслевой комиссии в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации (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.

3.2.3. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации наличие, реализацию и направленность социальных программ и проектов.

3.2.4. Учитывать при оценке эффективности деятельности организации и её руководителя создание и соблюдение условий, обеспечивающих деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором (включая наличие коллективного договора), в том числе:

а) развитие государственно-общественного управления организации (социального партнерства, работы по принятию, реализации коллективных договоров 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).

3.2.5. При разработке предложений по совершенствованию целевых показателей эффективности деятельности организаций, в том числе в целях осуществления рейтинга организаций, учитывать в числе критериев перечень показателей, характеризующих эффективность социального партнёрства и коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

3.3. Стороны согласились регулярно освещать в СМИ, на своих официальных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» промежуточные и итоговые результаты выполнения Коллективного договора, иных соглашений организации.

3.4. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования и науки учитывают положения Рекомендаций МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (г. Париж, 5 октября 1966 г.), Рекомендаций ЮНЕСКО о техническом и профессиональном образовании и подготовке (г. Париж, 3-18 ноября 2015 года).

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

а) проведение работы с работниками из числа молодёжи с целью закрепления их в организации;

б) содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников из числа молодёжи в рамках управления персоналом;

в) внедрение в организации различных форм поддержки и поощрения работников из числа молодёжи, добивающихся высоких результатов и активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности организации;

г) обеспечение правовой и социальной защищённости работников из числа молодёжи;

д) активизация и поддержка патриотического воспитания молодёжи, воспитание здорового образа жизни, молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.6. МКОУ БООШ и Профсоюз предусматривают в коллективном договоре защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, в том числе положения по:

а) организации работы по формированию и обучению резерва работников из числа молодёжи на руководящие должности;

б) закреплению за работниками из числа молодёжи наставников, установлению наставникам соответствующей доплаты в размере и порядке определяемых коллективными договорами;

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

г) закреплению мер социальной поддержки, в том числе путём установления надбавок к заработной плате на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами, соглашением, работникам из числа молодёжи, имеющим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, а также продолжающим получение высшего образования наряду с осуществлением педагогической деятельности.

3.7. МКОУ БООШ в рамках своих полномочий и Профсоюз договорились о продолжении совместной разработки системы мер и мероприятий, направленных на устранение избыточной отчётности образовательных организаций, заполняемой педагогическими работниками;

при заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками руководствоваться рекомендациями и разъяснениями федеральных органов исполнительной власти по снижению отчётности, в том числе подготовленными с участием Профсоюза.

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 неопределённый срок.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с 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). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

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

обеспечивают 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 также 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.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях 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, соглашениями и Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

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

4.1.5. Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя образовательной организации, реализующих общеобразовательные и 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, преподавателей работники образовательной

организации, включая руководителя и заместителя руководителя образовательной организации, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и МКОУ ДО «Центр развития образования») осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

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, 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 также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. МКОУ БООШ и Профсоюз рекомендуют предусматривать:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда работников МКОУ БООШ и Профсоюз исходят из того, что:

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников организации МКОУ БООШ и Профсоюз исходят из того, что системы оплаты труда работников организации устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, законами Калужской области и иными нормативными актами Калужской области, в том числе:

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

деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей»

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

5.2. Работодатель организации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников организации, которое является приложением к Коллективному договору.

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 также 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 в выходные и нерабочие 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, порядки 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 организациях 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 стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

а) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

5.7. 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.

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

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

5.9. МКОУ БООШ и Профсоюз считают необходимым закрепить в Коллективном договоре следующие положения:

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

5.9.2. Об оплате труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

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

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

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

5.9.5. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;
- б) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;
- в) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи

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

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

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

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется Коллективным договором с учетом сроков.

5.10. Стороны считают необходимым:

5.10.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в организациях, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Коллективного договора.

5.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

5.10.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников организации, для определения размера стимулирующих выплат.

5.11.4. Конкретизировать при заключении работодателем трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, наличие мер социальной поддержки, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, достижение которых должно осуществляться в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5.11.5. Работодателю:

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) сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий Коллективном договоре и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей

142 ТК РФ, заработную плату в полном размере и закреплять данную норму в коллективном договоре и соглашениях.

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 организаций 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 организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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

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

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

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения 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.

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

6.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также

руководителя образовательной организации, заместителя руководителя образовательной организации, 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 непредставление 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 на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, что закрепляется в Коллективном договоре.

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

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

6.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим 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.

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

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

6.6. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий

день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

6.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 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 сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22.

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

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.

6.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

Стороны договорились о нижеследующем:

7.6. МКОУ БООШ способствует деятельности работодателя, который в соответствии с требованиями законодательства:

7.6.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной

труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющемся приложением к нему.

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

7.6.4. Создает службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

7.6.5. 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.

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

7.6.7. 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.

7.6.8. 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.

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

7.6.10. Осуществляет взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.

Проводит мониторинг состояния зданий и сооружений образовательной организации.

7.6.11. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Вправе предусматривать в Коллективном договоре и соглашениях предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей и надбавки к заработной плате в размере не менее 20 процентов.

7.6.12. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых Коллективным договором.

7.6.13. Предусматривает в Коллективном договоре порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

7.6.14. Предусматривает участие технических инспекторов труда Профсоюза в

расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

Представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.7. Профсоюз:

7.7.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.7.2. Обеспечивает руководство, координирует работу, определяет основные направления деятельности технической инспекции труда Профсоюза.

7.7.3. Организует обучение технических инспекторов труда и проверку знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

7.7.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями по охране труда.

7.7.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.7.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, 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.

7.7.7. 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.

7.7.8. 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.

7.7.9. Принимает участие в лице своих представителей, включая технического инспектора труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам готовности организации, осуществляющей образовательную деятельность, к началу учебного года.

7.7.10. Участвует в Общероссийском смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации».

7.8. Стороны совместно:

7.8.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.8.2. Осуществляют ведомственный и общественный контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации.

7.8.3. Регулярно рассматривает на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев.

7.8.4. Организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. МКОУ БООШ

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу организаций по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах организаций, потребность в получении работниками организаций дополнительного профессионального образования.

8.1.3. Определяет формы поощрения достижений работников организаций и иных граждан Российской Федерации за выдающиеся достижения (заслуги) и многолетний добросовестный труд в сфере образования и представления к награждению, в том числе ведомственными наградами Министерства образования и науки Калужской области.

МКОУ БООШ исходит из того, что согласно приказу министерства образования и науки Калужской обл. от 13.05.2015 № 1045 «О ведомственных формах поощрения министерства образования и науки Калужской области», к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники организации, 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.

8.1.4. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, качества кадрового потенциала организаций, по созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников сферы образования.

8.1.5. Информировывает Профсоюз 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. Профсоюз:

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

8.3. Стороны совместно:

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

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

8.3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в

разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава системы образования;

- снижению текучести кадров в организации, 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.

8.3.4. Содействуют созданию советов молодых педагогов и других педагогических работников с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

8.3.5. Участвуют в проведении Всероссийских и региональных конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», нацпроекта «Образование».

8.4. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объёме 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.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 100 и более человек в течение 90 дней;

- увольнение работников в количестве 1% общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;

- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.5. Стороны предусматривают в Коллективном договоре и обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;

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

- определению более льготных критериев массового высвобождения работников с учётом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в МР «Мосальский район» и особенностей деятельности организации;

- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

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

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

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

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

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

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

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

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

8.6. Стороны считают, 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 работодателями локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

9. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. МКОУ БООШ и Профсоюз:

9.1.1. Информировать педагогических работников образования МР «Мосальский район о льготных условиях проведения аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, которые предусмотрены в Соглашении между министерством образования и науки Калужской области и 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» в разделе 9 «Аттестация педагогических кадров»:

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:

9.1.2. на высшую квалификационную категорию:

9.1.2.1. 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;

9.1.2.2. учёную степень (кандидата или доктора наук) при условии соответствия

профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

9.1.2.3. 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».

9.1.2.4. 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;

9.1.2.5 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.

9.3. Руководитель образовательной организации обеспечивает участие представителя Профсоюза в составе аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

10. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ

10.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной 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 в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

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

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

10.3. МКОУ БООШ и Профсоюз предусматривают при заключении Коллективного договора раздел по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся, содержащие, в том числе, положения по:

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

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в организации, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Коллективным договором;

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

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

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, в соответствии с законодательством и Коллективным договором.

10.4. Профсоюз обязуется:

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

10.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

10.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

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

10.4.5. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Стороны договорились продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

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

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

11.2. МКОУ БООШ в пределах своей компетенции содействует сохранению инфраструктуры образовательной организации.

11.3. Стороны предусматривают в Коллективном договоре:

- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- установление конкретных размеров средств, полученных от приносящей доход деятельности, выделяемых на развитие социальной сферы;
- выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, для реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения;
- обязательства работодателей по выделению не менее 2% средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление работников образовательных организаций.

11.4. Стороны исходят из того, что работодатель:

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

11.4.2. Перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются отдельным соглашением.

11.5. МКОУ БООШ при формировании предложений к проекту районного бюджета на очередной финансовый период учитывает объём средств, необходимых для проведения вакцинации и ежегодных обязательных профилактических медицинских осмотров работников организаций за счёт средств бюджета.

12. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации и реализуется с учётом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы; Калужского областного трёхстороннего Соглашения между Территориальным союзом организаций профсоюзов «Калужский областной совет профсоюзов», областными объединениями работодателей и Правительством Калужской области на 2019-2022 годы, Соглашения между министерством образования и науки Калужской области и 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», иных соглашений, уставов и коллективного договора организации.

12.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

12.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их 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 п 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 выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, 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, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно на расчётный счёт организации Профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, соглашением.

Обеспечить перечисление указанных средств в полном объёме и одновременно с выплатой заработной платы.

12.2.6. Содействовать профсоюзным органам в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

12.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе связанные с

тем, что:

12.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководитель профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профкома, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации 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, Коллективным договором.

12.3.4. Дискриминация, ущемление прав в сфере труда представителей профсоюзных организаций, выявивших нарушение трудового законодательства, условий труда и учёбы в связи с исполнением возложенных на них общественных обязанностей, не допускаются. (ст. 3 ТК РФ).

12.3.5. Не допускается в течение 2 – х лет после окончания выборных полномочий увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, 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 настоящего Коллективного договора.

12.4. 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.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, 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 Коллективного договора.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Профсоюз и первичная профсоюзная организация обязуются:

13.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

13.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и

местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

13.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

13.4. Содействовать профессиональному росту работников организации.

13.5. 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.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

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

13.9. Обеспечивать бесплатные консультации и правовую помощь членам Профсоюза.

13.10. Доводить до сведения первичной профсоюзной организации информацию, предоставляемую Профсоюзу Министерством, органами законодательной и исполнительной власти Калужской области и МР «Мосальский район».

13.11. Принимать меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организаций, а также работников.

13.12. Анализировать социально-экономическое положение работников, взаимодействовать с Районным Собранием и администрацией МР «Мосальский район», Отделом образования, Калужской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы, усиления социальной защищённости работников.

13.13. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально- трудовых прав и гарантий работников.

13.14. Из средств Профсоюзного бюджета:

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в связи с продолжительной болезнью и несчастными случаями в жизни;

- премировать и представлять к награждению за хорошую общественную работу и поддержку Профсоюза председателя и членов первичных профсоюзных организации, руководителя организации.

13.17. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодежи и ее профессионального уровня.

13.18. Предусмотреть денежные средства на реализацию молодежной политики.

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

13.20. Способствовать, формированию у молодежи активной жизненной позиции.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами.

Текущий контроль за выполнением Коллективного договора осуществляет Отраслевая комиссия в порядке, установленном сторонами Коллективного договора.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают планы мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении Коллективного договора рассматривается на совместном заседании МКОУ БООШ и Профсоюза.

14.4. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством.

ПОДПИСИ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

Муниципальное казенное
общеобразовательное учреждение
Батищевская основная
общеобразовательная школа

Первичная профсоюзная организация
Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
Батищевская основная
общеобразовательная школа
Профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Директор



Голубева Е. И.

Председатель



Ледехова Н. И.

Приложение № 1
к Коллективному договору между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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

ПОЛОЖЕНИЕ
о Двусторонней отраслевой комиссии по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного договора между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Двусторонняя отраслевая комиссия по заключению, реализации и осуществлению контроля за выполнением Коллективного договора между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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 – Отраслевая комиссия) является органом социального партнёрства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения, внесения в него изменений и дополнений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Коллективного договора, созданным сторонами Коллективного договора.

Отраслевая комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Калужской области, Коллективного договора между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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

1.2. Состав Отраслевой комиссии формируется на основе соблюдения

принципов равноправия сторон, полномочности их представителей.

Количество членов отраслевой комиссии определяется совместно каждой из сторон настоящего Коллективного договора.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

2.1. Основными целями Отраслевой комиссии являются:

- решение системы социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников образовательной организации МР «Мосальский район» и работодателя организации МР «Мосальский район», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация МР «Мосальский район», в лице их полномочного представителя – Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа (далее соответственно МКОУ БООШ, работники);

- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению Коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации Коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, уставом, трудовыми договорами;
- обсуждение проектов нормативных правовых актов, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования;
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

3. ПРАВА ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

3.1. Отраслевая комиссия для выполнения целей и задач вправе:

- координировать совместные действия сторон по реализации Коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в организации;

- контролировать ход выполнения Коллективного договора, вносить предложения в соответствующие государственные органы о приостановлении или отмене решений органов исполнительной власти и местного самоуправления МР «Мосальский район», приводящих к нарушению Коллективного договора или связанных с возможностью возникновения коллективных трудовых споров;

- запрашивать у работодателя, выборных органов первичных профсоюзных организаций информацию о заключенных коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Отраслевой комиссии по развитию социального партнёрства;

- заслушивать на своих заседаниях информацию по выполнению Коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;

- получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения Коллективного договора;

- разрешать разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению Коллективного договора;

- осуществлять контроль за выполнением своих решений;

- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий по реализации

Коллективного договора и решений Отраслевой комиссии.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

4.1. Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным планом работы и с учётом необходимости оперативного решения возникающих вопросов в процессе реализации Коллективного договора.

4.2. Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения Коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с органами социального партнёрства Отраслевая комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

4.3. Работу Отраслевой комиссии организуют сопредседатели, избираемые (назначаемые) сторонами Коллективного договора.

4.4. Сопредседатели Отраслевой комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений и их реализации;
- председательствуют на заседаниях Отраслевой комиссии;
- утверждают состав рабочих групп, план и регламент работы Отраслевой комиссии;
- подписывают принятые решения Отраслевой комиссии.

4.5. Решение Отраслевой комиссии считается принятым, если за него проголосовали обе стороны, заключившие Коллективного договора.

5. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ОТРАСЛЕВОЙ КОМИССИИ

5.1. Отраслевая комиссия сохраняет свои полномочия на период действия Коллективного договора.

5.2. В случае продления срока действия Коллективного договора продлеваются и полномочия Отраслевой комиссии.

Приложение № 2
к Коллективному договору между Муниципальным казенным общеобразовательным учреждением Батищевская основная общеобразовательная школа и первичной профсоюзной организацией Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Батищевская основная общеобразовательная школа 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

РЕКОМЕНДАЦИИ

о закреплении в коллективном договоре положений об оплате труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях

В коллективном договоре рекомендуется закреплять положения об оплате труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
1	2
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

