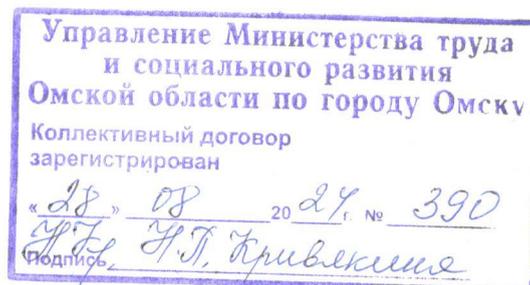


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
казенного общеобразовательного учреждения
Омской области
«Средняя школа № 1 (очно-заочная)»
на 2024 - 2027 годы

Принят на общем собрании работников
(Протокол № 4 от 28 августа 2024 года)



От работодателя:

Директор КОУ ОО
«Средняя школа № 1
(очно-заочная)»

А.А. Ледовских

28 августа 2024 года

От работников:

Председатель ПОР КОУ ОО
«Средняя школа № 1
(очно-заочная)»

Т.В. Голубицкая

28 августа 2024 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Средняя школа № 1 (очно-заочная)» (в дальнейшем КОУ «Средняя школа № 1 (очно-заочная)»), именуемыми в дальнейшем **сторонами**.

1.2. Коллективный договор (КД) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Омской области «Средняя школа №1 (очно-заочная)». КД направлен на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечение и улучшение условий труда, быта и отдыха работников.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КОУ «Средняя школа № 1 (очно-заочная)» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Сторонами Коллективного договора являются:

- **Работники** КОУ «Средняя школа № 1 (очно-заочная)» в лице председателя Представительного органа работников (председатель ПОР), избранного Общим собранием работников учреждения Голубицкой Татьяны Вячеславовны;

- **Работодатель** КОУ «Средняя школа № 1 (очно-заочная)» в лице его представителя – директора Ледовских Андрея Алексеевича.

1.4. Действие КД распространяется на всех работников школы, её структурных подразделений, гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение оптимальной занятости всех членов коллектива.

1.5. Отношения между сторонами КД регулируются действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Изменения и дополнения в КД могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия КД и утверждаться в качестве приложения к КД.

1.7. Стороны обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре, признают и уважают права каждой из сторон, добросовестно выполняют свои обязанности.

1.8. Стороны несут ответственность за выполнение положений КД в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Стороны отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности образовательной организации КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации образовательной организации КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами путем переговоров.

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы

трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем, избранным Общим собранием коллектива.

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

1.20. КД заключается на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3-х лет.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп менее 9 человек). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем за ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;

- сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в случае чрезвычайной ситуации, в связи с необходимостью замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.13. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда:

- изменения числа учебных групп или количества обучающихся;
- изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента;
- изменения сменности работы образовательной организации;

работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.17. Если необходимость изменения и дополнения КД вызваны изменениями действующего законодательства, а также другими изменениями, принятыми ранее решениями трудового коллектива, то эти изменения и дополнения производятся в порядке, установленном настоящим КД (ст.44 ТК РФ) следующим образом:

2.17.1. Одна сторона подаёт другой стороне в произвольной письменной форме предложение о необходимости внесения изменений и дополнений коллективного договора и проект изменений и дополнений КД;

2.17.2. Другая сторона в течение 7 дней обязана в письменной форме ответить о вступлении в переговоры по внесению изменений и дополнений КД и указать представителей.

2.17.3. День, следующий за днём получения ответа, является днём начала переговоров.

2.17.4. На переговорах создаётся комиссия по внесению изменений в КД, которая определяет срок, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта изменений Коллективного договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), расписанием групповых и индивидуальных консультаций, календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения Общего собрания работников образовательной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

3.2. Для руководящих работников, специалистов и служащих образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания групповых и индивидуальных консультаций осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но с приоритетом относительно требований санитарных правил и норм и без ущерба учебно-воспитательному процессу в целом.

3.6. Часы, свободные от проведения групповых консультаций, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, проверка письменных работ, работа с классной документацией и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.9. Привлечение работников образовательной организации в рабочее время к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами

внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда.

3.10. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации:

- в эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул;
- график работы в каникулы утверждается приказом руководителя;
- для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

3.11. В каникулярное время сотрудники школы с учетом мнения Общего собрания работников образовательной организации привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа в учебных кабинетах и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения Общего собрания работников образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.13. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- рождения ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных локальным актом образовательной организации.
- По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

3.14.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.14.2. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, приказом директора.

3.14.3. Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет непосредственному руководителю для согласования не менее чем за месяц до начала отпуска. В

заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются: дата, начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

3.14.4. На время исполнения обязанностей педагогического работника, находящегося в длительном отпуске, заключается срочный трудовой договор с работником, принимаемым на работу на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска (либо составляется дополнительное соглашение на выполнение дополнительной работы наряду с работой, определённой трудовым договором).

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

3.14.6. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не позднее чем за две недели до даты выхода. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется. В случае досрочного выхода педагогического работника из длительного отпуска, действие срочного трудового договора работника, принятого на время нахождения педагогического работника в длительном отпуске или дополнительного соглашения на выполнение дополнительной работы наряду с работой, определённой трудовым договором работ прекращается. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

3.14.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объём учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации. В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

3.14.8. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.15. Общим выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.16. Время перерыва для отдыха и питания работников учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

3.17. Время начала и окончания работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников КОУ «Средняя школа № 1 (очно-заочная)» осуществляется на основании действующего Положения об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Средняя школа № 1 (очно-заочная)».

Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

– при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Омской области (на указанный срок);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

– при присвоении степени кандидата наук соответствующего профиля – 15%.

4.1.2. Выплата заработной платы при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда или ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.1.3. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата сотрудникам выплачивается дважды в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца. Выплата за первую половину отработанного месяца производится 15 числа каждого месяца, выплата за вторую половину отработанного месяца производится 30 числа каждого месяца, в феврале 28 числа.

4.1.4. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы производится в ближайший из установленных дней выплат.

4.1.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до его начала. Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковые карты).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. В соответствии с ТК нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной девятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (в соответствии с п. 2.4 Территориального соглашения о регулировании социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на территории города Омска на 2022-2024 годы).

4.2.2. Выдавать расчётные листки (в соответствии со ст.136 ТК РФ) не позднее 30 числа каждого месяца. В расчётных листках каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отработанный период, о размерах и основаниях произведённых удержаний, а также общей денежной сумме заработной платы.

4.2.3. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Общего собрания работников учреждения в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.4. Сохранять гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки согласно ст. 414 ТК РФ.

4.2.5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.2.6. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд образовательной организации (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников образовательной организации.

5.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием имеющимися библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

5.4. Обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

5.5. В случае направления работника на курсы повышения квалификации, сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то оплачиваются ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) (ст.187 ТК РФ).

5.6. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам для повышения квалификации.

5.7. Организовывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». По результатам аттестации устанавливает работникам размер оплаты труда, соответствующий полученной квалификационной категории со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Министерства образования Омской области.

5.8. Предоставляет длительный отпуск на основании письменного заявления работника (пенсионера по старости) не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

5.9. Уведомляет Общее собрание работников образовательной организации в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

5.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, предотвращающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права принять Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни, здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательной организации.

6.4. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей на основании заявок педагогических работников, специалистов и служащих образовательной организации. (Приложение №1).

6.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт, а также учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

6.8. По эпидемиологическим показаниям (независимо от наличия или отсутствия признаков заболевания туберкулезом) требовать прохождения работниками, по роду своей профессиональной деятельности имеющих контакт с подозреваемыми, обвиняемыми и лицами, заключенными под стражу, профилактических медицинских осмотров два раза в год. Стимулирует прохождение работниками вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID 19) предоставлением 1 (одного) дополнительного дня отдыха.

6.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при наличии специальной оценки условий труда рабочего места. /Приложение

№ 2; Приложение № 3/.

6.10. Своевременно один раз в пять лет обновлять инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, а также в связи с изменениями в трудовом законодательстве, на групповых и индивидуальных консультациях с учётом мнения Общего собрания работников образовательной организации (ст.212 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Проводить оценку профессиональных рисков в образовательной организации.

6.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

6.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

Работники обязуются:

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

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

6.17. По эпидемиологическим показаниям (независимо от наличия или отсутствия признаков заболевания туберкулезом) работники, по роду своей профессиональной деятельности имеющие контакт с подозреваемыми, обвиняемыми и лицами, заключенными под стражу, проходят профилактические медицинские осмотры два раза в год.

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

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

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны договорились о том, что:

7.1. Общее собрание работников учреждения осуществляет контроль за соблюдением работодателем Законодательства о труде и выполнением правил по охране труда.

7.2. Общее собрание работников учреждения осуществляет контроль за ознакомлением каждого работника при приёме на работу с:

- Коллективным договором;
- Уставом школы;
- Должностными инструкциями;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате труда;
- Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

– Правилами пожарной и электробезопасности;

– Правилами охраны труда и производственной санитарии.

7.3. На срок действия договора обеспечивать стабильность работы в коллективе.

7.4. Работодатель предоставляет Общему собранию работников учреждения

необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

7.5. Представитель Общего собрания работников учреждения включается в состав комиссий учреждения по установлению численности и объёма учебной нагрузки педагогических работников, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других мероприятий.

7.6. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Общего собрания работников учреждения рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VIII. ПРАВА ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Общее собрание работников учреждения имеет право:

8.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, обязуется содействовать эффективной работе школы присущими ему методами и средствами.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

8.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.7. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по установлению численности и объёма учебной нагрузки педагогических работников, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации

педагогических работников образовательной организации.

8.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников, отслеживать стаж работы сотрудников, дающих право на досрочную пенсию.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

9.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

9.7. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

9.8. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

Невключение в коллективный договор каких-либо норм трудового законодательства не может рассматриваться как отказ сторон коллективного договора от реализации этих норм.

При решении вопросов, не урегулированных настоящим коллективным договором, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудового законодательства.