

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного
автономного учреждения
«Гимназия №8 имени Льва Таикешева»
на 2021- 2024 годы

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	6
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	11
4. ОПЛАТА ТРУДА НОРМЫ ТРУДА	13
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	21
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ	25
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	26
8. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ, РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	28
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	32
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА	34
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	36

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Гимназия №8 имени Льва Таикешева» (далее – Гимназия).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

отраслевое территориальное соглашение между Администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Гимназии Мазановой М.А. (далее – работодатель, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее, чем в 10- дневный срок, сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 10 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных

рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора,

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Гимназией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе, по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе Гимназии, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Гимназии;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Гимназии единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех членов профсоюза, организации, делегирующей своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты Гимназии, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

2. Трудовые отношения

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

2.1.1. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, устанавливаются условия и порядок оплаты труда в зависимости от времени или объема (учебной нагрузки), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (в рублях), устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размер выплат компенсационного характера:

при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда

в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

размер выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на Положение о стимулирующих выплатах работников Гимназии, в котором установлены показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника в зависимости от результатов труда

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, каждый экземпляр подписывается сторонами:

с работником Гимназии – в двух экземплярах, один экземпляр передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя;

с директором Гимназии на основе примерной формы трудового договора, утвержденной постановлением – в трех экземплярах, один передается работнику, другой - хранится у Учредителя, третий – в Гимназии. Получение руководителем экземпляра трудового договора должно подтверждаться его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у полномочного представителя собственника имущества.

2.2. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе, об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления, 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.

2.3. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником Гимназии, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.4. При приеме работника на работу работодатель обязан ознакомить принимаемого под роспись:

до подписания трудового договора: с коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, о компенсационных выплатах, премиях, положением о распределении стимулирующей части оплаты труда;

после подписания трудового договора: с приказом о приеме на работу, инструкцией по охране труда и технике безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

а также впоследствии своевременно знакомить работника со вновь принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, или их изменениями и дополнениями.

2.5. Трудовая функция по должности – конкретный вид работы, поручаемой работнику трудовым договором, включается в текст договора.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.6.3. При составлении штатного расписания Гимназии определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.6.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.6.5. При выдаче работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Гимназии оформлять их способом, указанным в заявлении:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.6.5.1. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления;
- при увольнении – в день прекращения Трудового договора.

Сведения о трудовой деятельности не предоставляются, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового Кодекса РФ.

2.6.5.2. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать сведения о трудовой деятельности работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от получения, работодатель направляет их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

2.7. Работодатели в сфере трудовых отношений обязаны не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.

2.8. Работники Гимназии, включая директора и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Гимназии на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, объединениях, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

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

2.9. Работодатели ежегодно утверждают, с учетом мнения первичных профсоюзных организаций, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом преемственность классов.

2.10. Работник Гимназии должен быть ознакомлен под роспись с новой учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в летний отпуск.

2.11. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

2.12. Стороны договорились в целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации рекомендовать работодателям:

2.12.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах.

2.12.2. При заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, а также учителями, осуществляющими классное руководство, руководствоваться рекомендациями и

разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации, Профсоюза по сокращению и устранению избыточной отчётности.

2.12.3. Предусмотреть в коллективном договоре следующие положения:

В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме.

В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

участие в составлении программы учебных занятий;

составление планов учебных занятий;

ведение журнала в электронной форме.

В конкретные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

ведение классного журнала;

составление плана работы классного руководителя.

2.13. В особых случаях работники Гимназии могут быть отправлены на дистанционную (удаленную) работу.

2.13.1. Порядок введения режима дистанционной (удаленной) работы определен отдельным локальным нормативным актом, осуществляется по приказу директора с установлением списков работников, переводимых с их согласия на дистанционную (удаленную) работу, а также порядок работы Гимназии в режиме дистанционной (удаленной) работы в соответствии с положениями статей 312.1 – 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13.2. Условия дистанционной (удаленной) работы, принимаемые с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору на основании Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с законодательством федерального, регионального, муниципального уровней.

2.14. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения Гимназией норм трудового законодательства, положений коллективного договора по вопросам заключения трудовых договоров, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, установления условий оплаты труда работников и других. Результаты мониторинга доводятся до сведения сторон настоящего коллективного договора

2.15. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее, чем 35 человек и не более, чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников.

2.16. Осуществление выплат заработной платы работникам Гимназии производится не реже, чем каждые полмесяца в сроки, определенные в правилах внутреннего трудового распорядка, трудовых договорах работников.

Директор Гимназии при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника в порядке, предусмотренном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации путем предоставления расчетного листка.

Материальная ответственность работодателя Гимназии за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, предусматривается в размере, определенном статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом Гимназии, правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н., а также Отраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Оренбурга, управлением образования администрации города Оренбурга и Оренбургской городской профсоюзной организацией областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 – 2023 годы, настоящим коллективным договором.

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

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закреплены в отдельном локальном нормативном акте Гимназии.

3.2. Стороны договорились о том, что:

3.2.1. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Гимназии,

коллективным договором, локальными нормативными актами Гимназии, являются недействительными и не могут применяться.

3.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Гимназии, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией Гимназии соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе, установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему 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.

3.2.4. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Гимназии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

3.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.7. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда работников Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников Гимназии, которое утверждается приказом директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к коллективному договору в соответствии с:

федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии и иными нормативными актами Российской Федерации;

законодательством Оренбургской области;

положением об установлении системы оплаты труда работников в соответствии с постановлением администрации города Оренбурга от 23.10.2019 № 3048-п, в редакции от 31.08.2020 №1298-п, от 29.03.2021 №563 –п.

4.1.1.1. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.

4.1.2. В положении об оплате труда работников Гимназии предусматривается регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в Гимназии (без учета районного коэффициента), стремясь к тому, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников Гимназии и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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;

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

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

продолжительности рабочего времени, либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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);

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 Гимназии, а также с учетом имеющихся государственных, отраслевых и профсоюзных наград разного уровня на момент вручения данных наград.

4.2. Начисленная работнику Гимназии заработная плата не может быть ниже минимального размера, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Оренбургской области в случае его заключения, с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 г. № 38-П, от 11.04.2019 №17-П и от 16.12.2019 № 40-П, при условии, что работник полностью выполнил свои трудовые обязанности, отработав норму рабочего времени в объеме не ниже ставки. В противном случае, работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем разнице между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой.

4.3. Работникам Гимназии, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой, производится пропорционально отработанному времени.

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

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Гимназии, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.5. 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:

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

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

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения 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

4.6. При условии реализации общеобразовательных программ, дополнительных образовательных программ учитываются особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

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

4.8. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Оплата труда работников для вновь открываемых должностей, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.9.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

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

4.11. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих

основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогических работников, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года.

4.12. В случае организации обучения на дому соответствующий объем педагогической нагрузки устанавливается при тарификации.

4.13. Заработная плата выплачивается за все время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.15. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

4.15.1. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Педагогические работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

4.15.2. В случае уменьшения у педагогических работников Гимназии в течение учебного года учебной нагрузки по не зависящим от них причинам по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняется до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.15.3. Не осуществлять в течение учебного года в Гимназии организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.16. Стороны договорились что:

4.16.1. Гимназия обладает правом полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на премиальные выплаты по итогам работы и увеличение размеров выплат стимулирующего характера.

4.16.2. Гимназия обязана производить выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам, реализующим образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе, адаптированные основные общеобразовательные программы в соответствии с постановлением Администрации города Оренбурга от 28.10.2019 № 3093-п «Об утверждении муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге».

4.17. Особенности оплаты по квалификационной категории предусмотреть следующие положения:

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 №1 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории не менее, чем на 6 месяцев, в следующих случаях: по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 1,5 года или 3-х лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более, чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории во время службы в Вооруженных Силах РФ и других войсках, но не более чем на один год;

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 учетом имевшейся

квалификационной категории, а также в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.18. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

4.19. Освобождать в случае получения почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

4.20. Освобождать педагогических работников от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) при условии:

получения награды или победы в конкурсе профессионального мастерства педагогических работников (за каждую – единожды);

получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

победы на муниципальном, областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства в сфере образовательной деятельности, в том числе, в номинациях;

награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник» в сфере образовательной деятельности;

награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник» в сфере образовательной деятельности.

4.21. Стороны считают необходимым:

4.21.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в Гимназии, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

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

4.21.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы руководителей, педагогического персонала и других категорий работников Гимназии для определения размера стимулирующих выплат.

4.21.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации,

заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

4.21.5 Относить выплаты за дополнительную работу, связанную с выполнением обязанностей классного руководителя, за проверку письменных работ, руководство кружками, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, заведование учебными кабинетами и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» (статья 149 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.21.6. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», а также сохраняется заработная плата по месту работы в Гимназии.

4.21.7. Оплата труда педагогических и других работников Гимназии, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.21.8. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.22. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда стороны совместно вырабатывают предложения по:

повышению уровня оплаты труда работников, в том числе, индексации заработной платы с учетом уровня инфляции;

установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;

установлению базовых ставок заработной платы педагогическим работникам не менее МРОТ;

ежегодному увеличению фонда оплаты труда организаций на величину фактической инфляции в предшествующем году;

сохранению в 2021-2023 годах соотношений уровней оплаты труда, установленных Указами Президента Российской Федерации, исходя из прогноза роста номинальной заработной платы по отдельным категориям работников бюджетной сферы, а также уровня инфляции;

обеспечению в 2021-2023 годах проведения индексации размеров заработной платы категорий работников муниципальных организаций бюджетной сферы, не поименованных в Указах Президента Российской Федерации;

4.23. При необходимости устанавливать в коллективном договоре, локальных нормативных актах иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Гимназии определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.1.2. Для педагогических работников Гимназии устанавливается шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад) - ст. 333 ТК РФ, для остального персонала - шестидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов. В зависимости от должности или специальности с учетом особенностей труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормируемую часть рабочего времени составляет учебная работа. Другая работа в соответствии с должностными обязанностями (воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых обучающимися) составляет ненормируемую часть рабочего времени.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.3. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» неполная

нагрузка и нагрузка свыше нормы может быть установлена только с согласия работника в письменном виде. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с письменного согласия работника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Гимназии определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка в Гимназии разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и муниципальными нормативно-правовыми актами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусмотрен в них, в том числе: свободный от обязательного присутствия в образовательной организации день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

5.2.1. Общим выходным днем для работников является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.2.2. Время начала и окончания рабочего дня, а также время и продолжительность перерывов в работе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Время отдыха, включая перерывы на обед, в рабочее время не включается и не оплачивается.

5.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Гимназии.

5.3.1. В эти периоды работодатель вправе привлекать работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.3.2. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4.1 Привлечение отдельных работников Гимназии к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменов, дополнительных занятий с обучающимися, подготовки и проведения различных культурно-досуговых и спортивных мероприятий, участия в мероприятиях (конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) с обучающимися и мероприятиях профессионального роста работников различного уровня (муниципального, регионального, всероссийского, международного), выполнения хозяйственных работ и др., допускается по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4.2. Работодатели обеспечивают 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, ему предоставляют другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Гимназии осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Гимназии и благоприятных условий для отдыха работников, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.5.1. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также директора, его заместителей, осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.5.2. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.5.3. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

5.5.6. 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 преимущество в выборе новой даты начала отпуска остается за работником.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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.

В случае, когда рабочий год полностью не отработан, дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам. 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 Народным Комиссариатом Труда СССР 30.04.1930 № 169).

5.7. Работодатель берет на себя обязательство предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- бракосочетание работника (детей работника) - 3 дня;
- похороны близких родственников - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам - 4 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 1 день в четверть;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день в четверть (4 дня за год);
- за оформление больничных листов - 3 дня в год.

5.8. Педагогическим работникам Гимназии может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.8.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем.

5.8.2. Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года.

По соглашению между педагогическим работником и работодателем с учетом конкретных условий длительный отпуск может быть разделен на две равные части.

5.8.3. 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.

5.8.4. Педагогический работник вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее, чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке по согласованию с работодателем и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы.

5.8.5. Педагогическим работникам, работающим по совместительству, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

5.8.6. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в Гимназии системой оплаты труда.

5.8.7. Длительный отпуск директору Гимназии предоставляется по его заявлению и на основании приказа УО.

5.9. Время участия в забастовке, организованной профсоюзной организацией по причине невыполнения или нарушения условий коллективного договора, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.

6.1. В соответствии с ч. 11 ст. 108 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные на день вступления вышеуказанного закона оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.2. Стороны исходят из того, что:

6.2.1. Гимназия самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья ;

укрепление материально-технической, базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

6.3. Стороны признают необходимым:

6.3.1. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по

подготовке и проведению такой государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 01.04.2019 № 201-п «О проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

6.3.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

6.3.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Гимназии.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных средств Гимназии.

6.3.4. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Гимназии, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

7. Охрана труда и здоровья

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

7. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства и в пределах выделенного финансирования обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственности должностных лиц (Приложение 4). Разработать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, работать над его реализацией. До заключения соглашения по охране труда планирование и реализация мероприятий по охране труда проводится по согласованию с профкомом на каждый учебный год .

7.2. Осуществлять обучение и аттестацию работников по вопросам знания норм, правил по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового Кодекса РФ и пунктом 11 статьи 17 Федерального закона от 24.07.1998г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.4. Обеспечивать работников моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.5. Обеспечивать в соответствии с установленными нормами приобретение специальной сертифицированной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

7.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

7.9. 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

7.10. В связи с вновь открывающимися рабочими местами, требующими проведения специальной оценки условий труда, обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.11. Освободить от работы для прохождения диспансеризации работника на основании его письменного заявления, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ), в следующих случаях:

работники Гимназии при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года;

работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

7.12. В случае изменения законодательства по охране труда вносить изменения в инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

7.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе ввести членов профкома.

7.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

7.16. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.18. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований законодательства в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров, работа с молодыми педагогами.

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Осуществлять реализацию муниципальной программы «Доступное образование в городе Оренбурге», утвержденной постановлением администрации города Оренбурга от 28.10.2019 № 3093-п, и предусмотренных в ней вопросов определения потребности в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития.

8.1.2. Создавать необходимые условия труда и содействовать занятости работников образования, переобучения и трудоустройства высвобождаемых работников.

8.1.3. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в

соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Работодатель обязан не менее, чем за три месяца и в полном объеме представить 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:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- ликвидация Организации с численностью работающих 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

8.1.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

8.2. Стороны считают, что:

8.2.1. Рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию и принятие решений об установлении квалификационной категории для имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия, и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, педагогической науке, а также положительные результаты по итогам независимой оценки квалификации, предусмотренной нормативными правовыми актами Российской Федерации, при проведении профессиональных конкурсов, 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.

8.2.2. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

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 (в случае таких сокращений).

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В целях содействия реализации программы, связанной с развитием инклюзивного образования стороны считают необходимым определить меры по подготовке, переподготовке и дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, регулирования трудовых прав педагогических работников, осуществляющих инклюзивное образование.

8.5. Стороны договорились совместно принимать решения при выдвижении кандидатур педагогических и иных работников Гимназии для награждения наградами всех уровней. Отсутствие у кандидатов наград, установленных в Оренбургской области и городе Оренбурге, не является основанием для отказа при представлении к награждению ведомственными наградами.

8.6. Стороны договорились о том, что:

8.6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития Гимназии и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.6.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе, такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.6.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования

(получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.6.5. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

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

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательной организации;

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Гимназии

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

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

 - материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

 - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

 - проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.8. Стороны договорились:

8.8.1. Проводить организацию работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

8.8.2. Организовывать проведение тематических мероприятий, форумов (конференций, совещаний, встреч) педагогических работников, молодых учителей.

8.8.3. Принимать участие в городских конкурсах для работников образования: «Учитель года города Оренбурга», «Лидер образования», «Лучший методический кабинет» и других, в том числе, «Педагогический дебют», «Слет молодых педагогов», «Сердце отдаю детям», Молодежный форум «Будущее профсоюзов – за молодежью».

8.8.4. Принимать участие в проводимых городских спартакиадах, спортивных мероприятиях для работников образовательных организаций.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.1.2. Не препятствовать членам профкома в посещении помещений учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.1.3. Предоставлять первичному профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально – экономическим вопросам.

9.1.4. Содействовать профкому в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

9.2 Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профкома:

9.2.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.2. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, а руководителя профкома – только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.2.3. Руководитель или члены профкома освобождаются от основной работы в Гимназии на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых вышестоящим профсоюзным органом с сохранением средней заработной платы.

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусматривается возможность увольнения.

9.3. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе, для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);

9.4. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.5. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10. Обязательства профкома

10.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.1.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.1.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.1.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе, экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них

записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

охраной труда в Гимназии;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников Гимназии;

10.1.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.1.7. Участвовать в формировании в Гимназии системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

10.1.9. Принимать участие в аттестации работников Гимназии на соответствие занимаемой должности.

10.1.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.1.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.1.12. С целью оздоровления работников Гимназии, в том числе работников с детьми, в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на путевки в Горком Профсоюза.

10.1.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников .

10.1.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников Гимназии.

10.1.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

10.1.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились и обязуются:

11.1.1 Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

11.1.2. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.1.3. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.1.4. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников, либо на итоговом педагогическом совете, не реже одного раза в год.

11.1.5. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.1.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней, но не позднее одного месяца со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (статья 50 Трудового Кодекса РФ).

11.5. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Гимназии в месячный срок после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.6. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 12 февраля 2024 года.

11.9. Коллективный договор составлен в двух подлинных экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

11.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория;

приложение № 2 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 3 Положение об установлении системы оплаты труда;

приложение № 4 Соглашение об охране труда.

От работодателя:

Директор

Мазанова М.А.

«___» _____ 2021

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

Павлунина Г.Б.

«___» _____ 2021

ОПЛАТА ТРУДА

педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория

В коллективных договорах 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 Министерства образования и науки РФ 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;

если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

должность, по которой установлена квалификационная категория;

должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1

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).
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)
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
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
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