

1

НАЧАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МОСКАЛЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
«НОВОЦАРИЦЫНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»
646083 Омская область, Москаленский район, с.Новоцарицыно, ул. Центральная, 61,
тел. (274) 3-42-74, e-mail: mosknc@mail.ru

**Коллективный договор
о регулировании социально-трудовых и связанных с ними
экономических отношений
между администрацией и профсоюзной организацией
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
Москаленского муниципального района Омской области
«Новоцарицынская средняя общеобразовательная школа»
на 2024 – 2026 годы**

Принят на общем
собрании работников
« 14 » ____ 11 ____ 2024 г.

Представитель работодателя:

Директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Москаленского
муниципального района Омской области
«Новоцарицынская средняя общеобразовательная школа»

В. В. Рыжкова



Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ «Новоцарицынская СОШ»

А. Х. Ташимова

Министерство труда и социального развития Омской области Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 1 Москаленский отдел
Коллективный договор (дополнения и изменения к коллективному договору) зарегистрирован (ны) 20 11 2024 № 37
Подпись _____

1. Общие положения

- 1.1 Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Москаленского муниципального района Омской области «Новоцарицынская средняя общеобразовательная школа» (далее Администрация) в лице директора Рыжковой Веры Васильевны действующего на основании Устава и профсоюзная организация (далее – Профсоюз) в лице председателя профсоюзного комитета Ташимовой Анаргуль Хайратовны, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации МБОУ «Новоцарицынская СОШ», (далее – Стороны), представляющая сторону работников, членов профсоюза, заключили настоящий коллективный договор о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в МБОУ «Новоцарицынская СОШ» (далее Организация) на 2024 – 2026 годы (далее – Договор).
- 1.2 Договор – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений в учреждении на 2024–2026 годы, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников учреждения и их дополнительные социально-экономические, правовые и социальные гарантии и льготы.
- 1.3. Договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Федеральным законом от 9 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее – Закон об образовании), Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2023 годы, Соглашением о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", «Областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2022–2024 годы», районным Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Москаленского муниципального района в сфере образования на 2022–2024 годы от 28 сентября 2022 года и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Омской области, регулирующими трудовые и иные связанные с ними отношения.
- 1.4. Целями Договора являются:
 - 1.4.1. создание условий, способствующих обеспечению защиты прав и законных интересов работников
 - 1.4.2. сохранение установленных прав и гарантий работников, компенсаций и льгот;
 - 1.4.3. поддержание социальной стабильности в Учреждении;
 - 1.4.4. содействие мотивации профсоюзного членства;
 - 1.4.5. развитие правовой культуры работников.
- 1.5. Условия Договора являются обязательными к применению Сторонами и

обеспечивают уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством.

- 1.6. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов открытости и доступности информации, сбалансированности и обоснованности принятия решений, взаимной ответственности.
- 1.7. Стороны договорились, что действие Договора распространяется на всех работников организации (статья 43 Трудового кодекса РФ)
- 1.8. Администрация доводит текст Договора и изменения к нему после уведомительной регистрации до работников Организации, в течении месяца после подписания. Текст Договора изменения к нему размещаются на официальном сайте Организации <http://ounc.mosk.obr55.ru/>.
- 1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Договором. Принятые сторонами изменения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.
- 1.10. Не реже одного раза в год на профсоюзном собрании анализируется и обобщается ход выполнения Договора, принимаются дополнительные меры по его реализации.
- 1.11. Неотъемлемыми приложениями к данному Договору являются
 - Положение по оплате труда
 - Соглашение об охране труда
 - Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников
 -

2. Социальное партнерство Сторон в сфере социально-трудовых отношений и участие профсоюзной организации в регулировании отношений в Учреждении

- 2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности, а именно:
 - 2.1.1. взаимно информировать об актуальных изменениях по вопросам, регулируемым Договором, о проведении мероприятий, акций, реализации проектов в сфере образования и профсоюзной деятельности;
 - 2.1.2. взаимно представлять нормативные правовые акты, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников и иные материалы;
 - 2.1.3. обеспечивать участие представителей Сторон в работе руководящих коллегиальных органов, обеспечить участие представителей профсоюза в работе комиссий по распределению стимулирующих выплат;
 - 2.1.4. взаимодействовать при проведении конкурсов профессионального мастерства.
 - 2.1.5. Стороны согласились, что локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда, определения перечня должностей работников с ненормированным

рабочим днем принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2. Администрация в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать соблюдение прав и гарантий работников организаций, деятельности Профсоюза, установленных законодательством и Договором, а именно:

2.2.1. обеспечивать полную и своевременную выдачу заработной платы;

2.2.3. соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные законодательством и Договором, а именно:

2.2.3.1 обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе коллегиальных органов, экспертных комиссий Организации;

2.2.3.2. обеспечивать учет мнения Профсоюза при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников членов профсоюза, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

2.2.3.3. содействовать участию выборных органов Профсоюза в управлении учреждением, в том числе по вопросам разработки и принятия локальных актов, содержащих вопросы социально-трудовых отношений, затрагивающих интересы работников членов профсоюза;

2.2.3.4. представлять первичной организации Профсоюза по ее запросам информацию:

- о программах Организации, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывать мнение Профсоюза при разработке и реализации указанных программ;
- о размерах заработной платы по категориям персонала, нагрузке на работников, объеме задолженности по выплате заработной платы,
- показателях по условиям и охране труда,
- планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников Организации,
- финансировании отдельных направлений деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам в пределах компетенции Администрации;
- по вопросам кадровой политики и другим направлениям социально-экономического развития организаций;
- для анализа хода реализации Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений в установленный ТК РФ срок;

2.2.3.5. проводить с Профсоюзом рабочие консультации по вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в учреждении, награждения ведомственными наградами, другим социально значимым вопросам сферы образования.

2.3. Первичная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников членов профсоюза в вопросах:

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;

- организации и совершенствования систем оплаты труда работников организации;
 - предоставления льгот и компенсаций;
 - охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;
 - защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;
 - обеспечения занятости;
 - расторжения (прекращения) трудовых договоров;
- 2.3.2. способствовать включению в индивидуальные трудовые договоры конкретных мер по охране труда, приоритетному предоставлению трудовых и социально-бытовых льгот молодежи, женщинам, инвалидам, работникам предпенсионного возраста, ветеранам труда и другим категориям работников организации;
- 2.3.3. способствовать:
- недопущению социальной напряженности в Организации;
 - укреплению трудовой дисциплины;
 - обеспечению соблюдения норм профессиональной этики педагогическими работниками – членами Профсоюза;
 - соблюдению требований в области охраны труда, обеспечению производственной, пожарной, экологической безопасности и защиты от терроризма;
- 2.3.4. содействовать предотвращению в организации трудовых споров при выполнении Администрацией требований трудового законодательства, обязательств, включенных в Договор;
- 2.3.5. обращаться в федеральные, региональные и муниципальные органы законодательной и исполнительной власти, органы местного самоуправления в случае необходимости защиты социально-трудовых, экономических, профессиональных прав и законных интересов работников членов профсоюза;
- 2.3.6. участвовать в экспертизе проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и законные интересы работников Организаций;
- 2.3.7. представлять в установленный ТК РФ срок Администрации информацию, необходимую для анализа реализации Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений;
- 2.3.8. помогать защищать интересы Организации в государственных органах исполнительной власти и органах местного самоуправления по вопросам финансирования, обеспечения материальными и техническими ресурсами, обновления и капитального ремонта основных средств Организаций.

3. Обязательства Сторон в области социально-трудовых отношений, кадрового развития и содействия занятости, профессионального развития работников Организации

3.1. Стороны исходят из того, что:

- 3.1.1. заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, в Организации не

допускается. Ответственность за заключение трудовых договоров с работниками, уровень квалификации которых не соответствует требованиям к квалификации, установленным, профессиональными стандартами, несет Администрация;

3.1.2. условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Договором, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.3. Администрация при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его с уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью подтверждает факт ознакомления с указанными документами;

3.1.4. Администрация, согласно ТК РФ с согласия работника, имеет право поручать работнику другую работу (статьи 60.1, 60.2 ТК РФ) на условиях совмещения или заключение трудового договора в свободное от основной работы время в порядке совместительства, в том числе:

3.1.4.1. работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у той же Администрации (внутреннее совместительство) и (или) у другой Администрации (внешнее совместительство).

3.1.4.2. работники организации, реализующих основные общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, включая руководителей организаций и их заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

3.1.4.3. поручаемая работнику дополнительная работа (далее – дополнительная работа) по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, учебной нагрузки. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности);

3.1.5. предоставление педагогической, учебной работы или иной работы, учебной нагрузки педагогическим, руководящим и иным работникам Организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, в том числе работникам муниципальных органов управления образованием и учреждений, осуществляющих финансово-экономическое, хозяйственное, методическое обеспечение организаций в сфере образования, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная организация

- является местом основной работы, обеспечены педагогической, учебной работой, учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы;
- 3.1.6. объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливает руководитель организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом по организации. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией;
- 3.1.7. При распределении учебной нагрузки учитываются:
- количество часов по учебному плану, рабочей программе учебного предмета;
 - количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;
 - сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;
 - стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;
 - обеспеченность организации педагогическими кадрами;
- 3.1.8. работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;
- 3.1.9. распределение учебной нагрузки педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях;
- 3.1.10. учителям, применяющих норму часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:
- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
 - заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
 - заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- 3.1.11. установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения работы на период

замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- 3.1.12. временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);
- 3.1.13. применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы;
- 3.1.14.с работниками, включая руководителей и их заместителей реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме Администрация, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Администрация заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома Администрации и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору;
- 3.1.15. об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Администрация обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки

осуществляется по соглашению сторон трудового договора;

- 3.1.16. объем учебной нагрузки руководителя и заместителей являются обязательными для включения в их трудовые договоры (дополнительные соглашения);
- 3.2 вопросы, связанные с расторжением по инициативе работодателей трудовых договоров, заключенных с работниками организаций, регулируются в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.3. Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым при увольнении 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней;
- 3.4. учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации обязателен при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с:
 - 3.4.1. сокращением численности или штата работников организации;
 - 3.4.2. недостаточной квалификацией работника, подтвержденной результатами аттестации;
 - 3.4.3. неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 3.5. при расторжении трудовых отношений при сокращении численности или штата работников организации преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст. 179 ТК РФ, обладают:
 - 3.5.1. работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
 - 3.5.2. молодые специалисты – педагогических работников, впервые поступивших на работу в соответствии с требованиями к квалификации, в течение трех лет после поступления на работу;
- 3.6. Администрация должна использовать следующие возможности для содействия занятости и минимизации численности увольняемых работников при сокращении численности или штата работников:
 - расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - выход работника на пенсию, в том числе:
 - условиях назначения страховой пенсии по старости досрочно
 - информирование об условиях выхода на страховую пенсию ранее достижения возраста,
 - информирование об условиях назначения пенсии, назначаемой по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости,
 - установление работнику по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций с его согласия режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели
 - содействие в трудоустройстве, перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между Администрациями или перемещение внутри организации;
 - организацию опережающего профессионального обучения и стажировки;
- 3.7. сокращенная продолжительность рабочего времени для работников устанавливается трудовым договором с работником на основании настоящего Договора.

- 3.8. необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, недопустимы и являются нарушением законодательства;
- 3.9. необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства.
- 3.10. Стороны договорились, что в целях реализации кадровой политики направленной на развитие сферы образования, привлечение, трудоустройство, адаптацию и закрепление молодых специалистов в организации, приоритетными направлениями работы Сторон Договора являются:
- 3.10.1. содействие трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования в организации сферы образования в соответствии с требованиями к квалификации профессиональных стандартов, квалификационных характеристик;
- 3.10.2. проведение работы с молодыми специалистами в целях их социально-психологической и профессиональной адаптации, закрепления в организации;
- 3.10.3. обеспечение соблюдения трудовых прав молодых специалистов, их правовой и социальной защищенности;
- 3.10.4. закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в организации, установление наставникам молодых специалистов стимулирующих выплат за работу с ними;
- 3.10.5. развитие профессиональной и творческой активности молодых работников;
- 3.10.6. содействие профессиональному развитию молодых специалистов, повышению образовательного уровня и уровня их квалификации, участию в конкурсах профессионального мастерства, карьерному росту;
- 3.10.7. содействие участию молодых специалистов в деятельности Москаленского муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов Москаленского района, Профсоюзного форума молодых специалистов системы образования Омской области, региональных и муниципальных мероприятий, слетов, семинаров, конференций форумов, соревнований молодых педагогов, распространению опыта и достижений молодых педагогов;
- 3.11. В целях сокращения и устранения избыточной отчетности педагогических работников, администрация обязуется определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах:
- 1) учителей:
- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
 - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и бумажной формах;
- 2) педагогов дополнительного образования:
- участие в составлении программы учебных занятий;

- составление планов учебных занятий;
 - ведение журнала в электронной форме;
- 3) педагогических работников, осуществляющих классное руководство:
- ведение классного журнала;
 - составление воспитательного плана работы классного руководителя.
- 3.12. Администрация в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать регулирование и развитие социально-трудовых отношений, кадровой политики в сфере образования в соответствии с законодательством и Договором, а именно:
- 3.12.1. обеспечивать создание условий, способствующих сохранению трудовых прав и законных интересов работников организации;
- 3.12.2. обеспечивать условия для профессионального развития, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, в том числе молодых педагогов в соответствии с законодательством;
- 3.12.3. поддерживать творческую инициативу работников в инновационной деятельности, направленной на повышение качества и уровня труда;
- 3.12.4. обеспечивать соблюдение порядка проведения аттестации педагогических работников, установленного в соответствии с федеральным законодательством, и следующих положений Договора:
- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;
 - квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организации не учитывается.
- 3.12.5. содействовать социальной, материальной, морально-психологической поддержке ветеранов труда, в том числе ветеранов (пенсионеров) педагогического труда;
- 3.13. Первичная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах регулирования социально-трудовых отношений, кадрового развития и занятости, профессионального развития, а именно:
- 3.13.1. осуществлять контроль соблюдения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.13.2. проводить с Администрацией взаимные консультации по вопросам кадрового развития организации, занятости и профессионального развития работников, вопросам регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в организации;
- 3.13.3. своевременно сообщать Администрации о нарушениях трудового законодательства в организации, требующих участия Администрации в их разрешении;
- 3.13.4. оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза, подлежащим увольнению по инициативе Администрации, по вопросам, связанным с правами работников в сфере труда и занятости, в том числе о назначении досрочных страховых пенсий, государственных социальных пособий, порядке обращения в государственные Организации службы занятости населения Омской области и Москаленского района, их местонахождении, режиме работы, условиях регистрации граждан в целях поиска подходящей

работы, признании граждан, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы, безработными, действующих в регионе программах содействия занятости;

3.13.5. помогать в организации обучения представителей Администрации – членов Профсоюза, профсоюзного актива, по вопросам трудового законодательства, занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, другим социально значимым вопросам сферы образования;

3.13.6. Содействовать обучению в дистанционной форме по вопросам трудового законодательства для молодых специалистов организаций;

4. Обязательства Сторон при регулировании вопросов оплаты труда, материального стимулирования работников организации

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. вопросы оплаты труда приоритетно регулируются федеральными и областными нормативными правовыми актами, Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Договором о социальном партнерстве на 2022–2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов, Союзом "Омское Региональное объединение работодателей";

4.2. в рамках реализации Договора в вопросах оплаты труда необходимо совместно вырабатывать предложения по:

- установлению рекомендуемого размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем категориям работников;
- показателям и критериям оценки деятельности работников, размерам и условиям назначения работникам стимулирующих выплат с учетом принципов "эффективного контракта" в целях повышения эффективности трудовой деятельности и оплаты труда работников;
- выполнению указов Президента Российской Федерации в части повышения заработной платы педагогических работников в сфере образования;

4.3. в период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год;

4.4. привлечение педагогических работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты;

4.5. ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда несет Администрация;

4.6. за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине Администрации или учредителя

Администрации, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработная плата указанных Администрацией работников сохраняется в полном размере;

- 4.7. Администрация в целях обеспечения прав работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;
- 4.8. работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста, привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 ТК РФ;
- 4.9. оплата труда учителей, преподавателей, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета;
- 4.10. оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к данному Договору;
- 4.11. выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
- 4.12. оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере;
- 4.13. обязанность работника по регулярному сопровождению обучающихся в школу и из школы в школьном автобусе закрепляется в должностных обязанностях с установлением соответствующей доплаты, размер которой определяется по соглашению сторон.
- 4.14. Администрация в пределах своей компетенции обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников организации по вопросам оплаты труда, установленных федеральным и областным законодательством, а именно:
 - 4.14.1. производить выплату компенсации за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат в соответствии с ТК РФ и Договором о социальном партнерстве на 2022– 2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей";
 - 4.14.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе при остановке работы, выплатить сумму с уплатой процентов (денежной компенсации), действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ
 - 4.14.3. содействовать участию Профсоюза в разработке, обсуждении и принятии

Администрацией локальных нормативных актов, регулирующих систему оплаты труда в организациях;

4.14.4. содействовать обеспечению порядка и полноты перечислений безналичным путем, бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы работников являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменного заявления;

4.14.5. устанавливать изменение размера оплаты труда (установления оклада, должностного оклада) педагогическому работнику выше рекомендуемого размера оклада в случае увеличения стажа педагогической работы, изменения уровня образования, установления квалификационной категории, присвоения ученой степени по профилю деятельности организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), присвоения почетного звания Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" или других почетных званий Российской Федерации, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, присвоения педагогическим работникам организаций почетного звания Российской Федерации "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" при:

- увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, установленного в этих целях нормативным правовым актом, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- получении образования уровня, соответствующего требованиям квалификационных характеристик по должности к квалификации, или восстановлении документов об образовании и о квалификации – со дня представления документа об образовании и о квалификации;
- установлении квалификационной категории – со дня принятия решения Аттестационной комиссией Омской области;
- при присвоении почетного звания, предусмотренного в этих целях нормативным правовым актом – со дня присвоения почетного звания.

4.14.6. Устанавливать выплаты из фонда стимулирования:

- молодым специалистам в возрасте до 35 лет, впервые поступивших на работу, первые три года устанавливается надбавка к заработной плате, в размере от 20 до 60 процентов (первый год – 30%, второй год – 40%, третий год – 60%);
- для наставников молодых специалистов в размере 10% от ставки заработной платы
- уполномоченному по охране труда Профсоюза в размере (от 5% до 20%) от ставки заработной платы
- председателю профсоюзного комитета в размере (от 5 до 20 %) от ставки заработной платы

4.14.7. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, в соответствии со ст. 141 ТК РФ выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

- 4.15. Первичная организация Профсоюза в пределах своей компетенции обязуется защищать права и законные интересы работников организаций – членов Профсоюза в вопросах оплаты труда, а именно:
- 4.15.1. осуществлять контроль соблюдения норм трудового законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам организаций в порядке, установленном законодательством, Договором, локальными нормативными актами организации;
- 4.15.2. в установленном порядке обращаться в органы государственной власти, органы местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств на:
- оплату труда,
 - социальных выплат,
 - на мероприятия по охране труда,
 - на бесплатное прохождение работниками обязательных медицинских осмотров;
- на обучения работников без отрыва от профессиональной деятельности,
- 4.15.3. участвовать через председателя профсоюзной организации в работе по подготовке локальных нормативных актов организации по вопросам оплаты труда согласно статье 53 ТК РФ;
- 4.15.4. представлять интересы работников, являющихся членами Профсоюза, по их заявлению при разрешении трудовых споров с Администрацией в суде.
- 4.16. Администрация и Профсоюз согласились что:
- 4.16.1. при направлении в другую местность для повышения квалификации и переподготовки, с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;
- 4.16.2. в целях материальной поддержки производить оплату труда педагогических работников с учетом имевшейся у них квалификационной категории в случаях возобновления ими педагогической деятельности после длительной временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительного отпуска сроком до одного года, а также возобновления педагогической деятельности после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации, выходом на страховую пенсию по старости, исполнением полномочий в составе выборного профсоюзного органа, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления ими педагогической деятельности, или в течение 1 года после ее возобновления, но не более 1 года с момента возобновления педагогической деятельности;
- 4.16.3. оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока действия квалификационной категории работников в периоды:
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
 - длительный отпуск сроком до 1 года;
 - служба в Вооруженных Силах Российской Федерации;
- 4.16.4. при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности

после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации. Условия оплаты труда и срок, на который она устанавливается (не более одного года), определяются коллективным договором, Положением об оплате труда организации, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направляемых на оплату труда, и оформляются приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» независимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

4.16.5. в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе Администрации и при отсутствии виновных действий работника, ему выплачивается компенсация в размере, определенном трудовым договором, но не ниже среднего месячного заработка.

4.17 запрещается расторжение договора с сотрудниками, попавших под частичную мобилизацию, а также заключивших контракт на прохождение военной службы либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации по инициативе работодателя, трудовой договор с ними необходимо приостановить до окончания срока службы. В период приостановки трудового договора за работником сохраняется не только рабочее место, но и все социально-трудовые гарантии. Период приостановки включается в трудовой стаж. Сотрудник может вернуться на работу в течение трех месяцев после демобилизации или окончания военного контракта. После демобилизации работнику в течение полугода после выхода на работу предоставляется преимущественное право на очередной отпуск.

5. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников организаций сферы образования

5. Стороны исходят из того, что:

5.1 режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом типа организации, режима деятельности организации, должности работника, условий труда, других факторов, в том числе с учетом результатов специальной оценки условий труда и особенностей, установленных федеральным законодательством;

5.2. разработку правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ,

другими федеральными законами, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536, обеспечивают Администрация во взаимодействии с первичной профсоюзной организацией;

5.3. привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Исключение составляют случаи, предусмотренные трудовым законодательством, в рамках которых привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работников, по приказу Администрации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оплатой труда не менее чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ;

5.4.1 составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителей.

5.4.2. При составлении расписания занятий организация исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

5.4.3. Администрация знакомит педагогических работников под подпись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее чем за 1 рабочий день). В случае внесения изменений в срочном порядке – с использованием всех доступных средств уведомления.

5.4.4. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и иных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.4.5. Вопрос присутствия (отсутствия) работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

5.5.1 периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, образовательных организаций и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее – каникулярный период), являются для работников рабочим временем.

5.5.2. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.5.3. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.5.4. Вспомогательный и обслуживающий персонал организаций в каникулярный период привлекается к выполнению хозяйственных (иных) работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, с сохранением заработной платы;

5.6. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.7. право педагогических работников на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, регулируется Законом об образовании. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с приложением "Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей" к постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466;

5.8.1 предоставление Администрацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков (далее – отпуска) работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, сформированным Администрацией с учетом необходимости обеспечения работы организации в штатном режиме по согласованию с профсоюзным комитетом и утвержденным Администрацией не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года.

5.8.2. Изменение графика отпусков может осуществляться Администрацией с согласия работника и профсоюзного комитета. По заявлению работника отпуск (часть отпуска) может быть перенесен на другой срок по его заявлению;

5.9. предоставление отпусков работникам организации, педагогическим работникам осуществляется, как правило, по окончании учебного года в каникулярный период в соответствии с графиком отпусков;

5.10. при предоставлении в каникулярный период отпуска за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы учителям и другим педагогическим работникам, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере;

5.11.1 Администрация с учетом производственных и финансовых возможностей имеет право предоставлять работникам (работникам с ненормированным рабочим днем, включая заместителей, руководителей структурных подразделений организаций) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, которые, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, за счет имеющихся собственных средств, с соблюдением порядка, установленного

статьями 116 – 119 ТК РФ.

5.11.2.Список лиц, которым устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, формируется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и утверждается приказом по организации;

5.12.1. по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению Администрация обязана предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Администрацией на следующих условиях:

- работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье- 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника 5 календарных дней (детей работника – 1 календарный день);
- лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ 14 календарных дней.
- председателю первичной профсоюзной организации 2 календарных дня
- членам профкома 1 календарный день.
- на похороны близких родственников до 5 календарных дней в соответствии со статьей 128 ТК РФ.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 4 календарных дня.

5.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Администрации только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.14. Отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Администрацией 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 имеет работник.

5.15. По согласованию с Администрацией работники предпенсионного возраста и работники, являющиеся получателями страховой пенсии, по их заявлению освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением среднего заработка и места работы (должности).

5.15. В целях реализации статей 101, 119 ТК РФ и компенсации дополнительной нагрузки работникам организации за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 1 дня.

5.17. В целях регулирования реализации права педагогов на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим

работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" в учреждении устанавливаются следующий порядок:

- очередность его предоставления,
- разделение его на части,
- продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске,
- присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.18. Работникам пришкольного интерната с круглосуточным пребыванием детей, когда чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, Администрация с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним имеет право вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых положением об оплате труда. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся;

6. Обязательства Сторон при регулировании вопросов охраны труда

6.1. Стороны исходят из того, что охрана труда и здоровья работников является одним из приоритетных направлений деятельности работодателей, Сторон Соглашения.

6.2. Администрация в пределах своей компетенции обязуется:

6.2.1. содействовать:

- включению внештатного технического инспектора труда, других представителей Профсоюза в состав комиссий по оценке готовности организации, осуществляющих образовательную деятельность, к началу учебного года; а также в состав комиссии по проверке организации, осуществляющих оздоровление и (или) отдых, перед началом летней оздоровительной кампании;
- беспрепятственному допуску в соответствии со статьей 370 ТК РФ в организации представителей выборных профсоюзных органов, в том числе техническому инспектору труда Профсоюза, председателю районной организации Профсоюза, внештатным техническим инспекторам труда, в целях:
 - проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, коллективных договоров (соглашений) по вопросам охраны труда;
 - проведения проверок состояния условий охраны труда;
 - расследования несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;
 - предоставления Администрацией уполномоченным (доверенным) лицам профсоюзных организаций по охране труда, членам комиссий организаций по охране труда условий и возможности для выполнения в их рабочее время (не

менее двух часов в неделю) возложенных на них обязанностей по контролю состояния условий и охраны труда в организациях;

- направлению Администрацией в соответствии со статьей 216 ТК РФ уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзных организаций, членов комиссий по охране труда на обучение по вопросам охраны труда с отрывом от работы и сохранением среднего заработка;
- использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 %) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не реже чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) согласно приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 года № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами";
- содействовать оснащению (оборудованию) рабочих мест работающих инвалидов

6.2.2. обеспечивать:

- своевременное исполнения требований статей 214, 216, 226 ТК РФ на выполнение мероприятий по охране труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организаций, в том числе на:
 - проведение специальной оценки условий труда;
 - обучение по охране труда;
 - проведение медицинских осмотров работников;
 - обеспечение работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
 - компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - проведение оценки уровней профессиональных рисков;
- расследование, оформление и регистрацию информации о микроповреждениях (микротравмах);
- условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

6.2.3. осуществлять:

- учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников

организации и несчастных случаев с работниками и обучающимися по форме № 1-Т (условия труда) "Сведения о состоянии условий труда и компенсациях на работах с вредными и (или) опасными условиями труда", утвержденной приказом Росстата от 30 июля 2021 года № 457; по форме № 7 (травматизм) "Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях", утвержденной приказом Росстата от 22 июня 2020 года № 326;

- составление отчета о несчастных случаях, произошедших с обучающимися;
- информирование Профсоюза в течение первого квартала ежегодно:
- о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся организаций в истекшем году и его причинах;
- о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда;
- о выделении средств подведомственными организациями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на:
- проведение специальной оценки условий труда;
- обучение работников по вопросам охраны труда;
- проведение медицинских осмотров;
- приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
- компенсации работникам, с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.3. Первичная организация Профессионального союза в пределах своей компетенции обязуется:

6.3.1. способствовать соблюдению в организациях требований охраны труда, а именно:

- инициировать ежегодное заключение соглашений по охране труда;
- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные и здоровые условия труда, на получение социальных льгот и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти, в иных уполномоченных организациях по вопросам труда;
- осуществлять консультации по вопросам охраны труда членов Профсоюза,
- участвовать в ежегодном районном смотре-конкурсе на звание "Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации" и "Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации";
- обеспечивать реализацию прав работников на сохранение за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время приостановки работы в организации либо непосредственно на рабочем месте работника вследствие нарушения не по вине работника нормативных требований по охране труда;

6.3.2. осуществлять в пределах компетенции контроль состояния условий охраны труда в организации и выполнения Администрацией требований законодательства по вопросам охраны труда, а именно:

- обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, способствовать формированию и организации деятельности совместных с Администрацией комиссий по охране труда, содействовать организации обучения членов комиссий по охране труда и оказывать им помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда,

пожарной и экологической безопасности в организациях, охраны здоровья работников;

- организовывать проведение проверок выполнения включенных в Договор мероприятий по улучшению условий охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных объектах организаций и выполнения организациями обязанностей в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, и уполномоченных лиц профсоюзных организаций по охране труда, выданных Администрации или его представителю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, пожарной и экологической безопасности, охраны здоровья работников.

7. Обязательства Сторон при регулировании вопросов обеспечения социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам организаций сферы образования

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. педагогические работники организаций имеют особый статус, включающий в себя права и свободы, трудовые права, социальные гарантии и компенсации, ограничения, обязанности и ответственность, которые установлены федеральным, областным и муниципальным законодательством, в том числе следующие трудовые права и социальные гарантии в соответствии с законодательством:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644;
- право на досрочное назначение страховой пенсии ранее достижения возраста, установленного законодательством для лиц, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в Организациях для детей, независимо от их возраста в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и нормативными правовыми актами Омской области и Москаленского района.

7.1.2. 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 указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. 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 указанной государственной итоговой аттестации.

7.3. Администрация обязуется освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ЕГЭ в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

7.4. Организация Профсоюза в пределах своей компетенции:

7.4.1. обязуется вести переговоры с органами государственной власти, в том числе с Управлением образования, органами местного самоуправления, уполномоченными организациями в целях:

- сохранения установленных законодательством прав и гарантий работников, компенсаций и льгот, в том числе компенсации расходов работникам на оплату жилых помещений, отопления и освещения в сельской местности;
- социально-экономической поддержки педагогических работников – молодых специалистов;
- предоставления работникам организаций санаторно-оздоровительной помощи на базе структурного подразделения бюджетного образовательного Организации Омской области дополнительного профессионального образования "Институт развития образования Омской области" – санатория-профилактория "Оптимист" с участием Профсоюза;
- бесплатного проведения профилактических медицинских осмотров работников;
- улучшения жилищных условий работников организаций независимо от возраста, в том числе работников, наиболее нуждающихся в жилых помещениях, малоимущих граждан с использованием:

7.4.2. проводить работу по организации:

- финансовой взаимопомощи работникам образования, являющимся членами Профсоюза путем предоставления доступных займов;
- оздоровления на условиях софинансирования работников членов Профсоюза по программе Омской областной организации Профсоюза "Оздоровление";
- санаторно-курортного лечения по договорам, заключенным с санаториями Омской области с предоставлением скидки от 10 % от стоимости путевки и по программе "Профсоюзная путёвка" со скидкой до 20 %;
- страхования по льготным тарифам от несчастного случая членов Профсоюза и членов их семей.

7.5 При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей работником по вине работодателя оплаты труда, в соответствии со ст. 155 ТК РФ, производится в

размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

- 7.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат увольнения и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их, согласно ст. 236 ТК РФ, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 7.7. Заработная плата работников, согласно ст. 134 ТК РФ, подлежит индексации, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством.

8. Приоритеты Сторон при регулировании вопросов обеспечения и соблюдения гарантий прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. права и гарантии деятельности Профсоюза организации определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и реализуются с учетом Соглашения о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов "Федерация омских профсоюзов", Союзом "Омское региональное объединение работодателей", Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Минпросвещения России, на 2021 – 2023 годы;

8.2. Администрация, её полномочные представители обязаны:

- 8.2.1. принимать решения по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, Договором;
- 8.2.2. соблюдать в соответствии со статьей 374 ТК РФ гарантии, предоставленные законодательством работникам, входящим в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы;
- 8.2.3. способствовать деятельности Профсоюза, не препятствуя функционированию профсоюзной организации;
- 8.2.4. при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Администрация не имеет права задерживать перечисление указанных средств;
- 8.2.5. в соответствии со статьей 377 ТК РФ Администрации необходимо безвозмездно предоставлять профсоюзной организации
- 8.2.5.1. помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимые для проведения собраний членов Профсоюза, обеспечивать охрану и уборку предоставляемых помещений;

8.2.5.2. оргтехнику, в том числе компьютерное оборудование, средства связи, доступ в ИТС "Интернет", к электронной почте. Предоставлять возможность профсоюзному комитету для создания информационного ресурса первичной профсоюзной организации, в том числе для:

- учета членов Профсоюза и обеспечения их электронными профсоюзными билетами;
- доступа в Единую электронную Базу Профсоюза и отслеживания бонусных программ лояльности, содержащих дополнительные льготы для членов Профсоюза;
- создания раздела первичной профсоюзной организации на официальном сайте организации;

8.2.5.3. транспортные средства для участия членов профсоюза в массовых профсоюзных мероприятиях

8.2.6 не допускается препятствование представителям выборных профсоюзных органов при посещении организаций и структурных подразделений организаций, в которых работают члены Профсоюза, в целях реализации уставных задач Профсоюза и предоставленных законодательством прав.

8.2.7. представлять выборным профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально значимым вопросам трудовых отношений между работником и работодателем, а также иным непосредственно связанным с ними отношениям;

8.2.8. содействовать выборным профсоюзным органам в использовании отраслевых, региональных и муниципальных информационных ресурсов для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

8.3. члены профкома, уполномоченный профсоюзной организации по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных с Администрацией комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, и на время краткосрочной профсоюзной учебы при наличии включения данного мероприятия в месячный План Управления образования или официального вызова вышестоящего органа через почту, или электронные средства связи, или зарегистрированной телефонограммы.

8.4.1. не могут быть подвергнуты Администрацией дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия:

- профсоюзного комитета – те работники организации, которые входят в состав профсоюзного комитета;
- райкома профсоюза – те работники организации, которые являются руководителями, заместителями руководителя, членами выборных профсоюзных органов районной организаций.

8.4.2. Перевод руководителей и членов выборных профсоюзных органов на другую работу по инициативе Администрации не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого

они являются;

- 8.4.3. за членами коллектива, избранными на выборные должности в выборные профсоюзные органы, по истечении срока действия данного решения, сохраняется право на рабочее место в коллективе;
- 8.5. председателю профсоюзного комитета за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, за активное участие в работе представительных органов организации (выборных профсоюзных органов организаций) по защите социально-трудовых прав и интересов работников согласно областному законодательству, локальному акту Организации, изданному на основании решения комиссии Организации по распределению стимулирующих выплат, производится выплата, установленная Положением об оплате труда Организации, в размере, от 5 до 20% от ставки.
- 8.6. Работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации, работа в составе профкома признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников за выполнение функций по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников организаций;
- 8.7. расторжение трудового договора по инициативе Администрации с лицами, избравшимися в состав профкома в течение двух лет после окончания их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ;
- 8.8. Профсоюзный комитет ежегодно по согласованию с Администрацией представляет особо отличившихся работников, профсоюзных активистов к награждению ведомственными и региональными наградами в соответствии с основаниями, в рамках установленных квот;
- 8.9. Стороны договорились содействовать в организации и проведению профсоюзных уроков;

9. Контроль выполнения Сторонами Соглашения. Ответственность Сторон. Заключительные положения

9. Стороны исходят из того, что:

- 9.1. контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами, осуществляющими функции в сфере труда;
- 9.2. информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на совместном собрании профсоюза и Администрации;
- 9.3. стороны несут в соответствии с законодательством ответственность за:
- уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению условий Договора;
 - непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров;
 - осуществление контроля за соблюдением условий Договора;
 - нарушение или неисполнение обязательств, предусмотренных Договором, другие

противоправные действия (бездействия);

- 9.4. Администрация принимает необходимые меры по недопущению вмешательства представителей Администрации в деятельность профсоюзной организации;
- 9.5. Договор вступает в силу с 14 ноября 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению Договора на новый период должны быть начаты не позднее 15 октября 2026 года. Стороны имеют право один раз продлить действие Договора на срок не более 3 лет;
- 9.6. право на внесение предложений по изменению и дополнению Договора имеют члены профсоюзной организации, Администрация.
- 9.7.1 Предложения по внесению изменений и дополнений в Договора рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, ведению коллективных переговоров по подготовке, заключению и внесению изменений в Договор и контролю его выполнения, созданной решением Сторон на паритетных началах (далее – Комиссия).
- 9.7.2. Комиссия избирается из состава, определяемого совместным решением Администрации и Профсоюзного комитета из представителей Администрации и профсоюза на паритетных началах.
- 9.7.3. Комиссия правомочна, если на ее заседании присутствует не менее 2/3 общего числа ее членов.
- 9.7.4. Решение Комиссии принимается открытым голосованием простым большинством голосов.
- 9.7.5. Принятые Комиссией изменения и дополнения в Договор оформляются протоколом. Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии.