



**Коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2018 - 2021 гг. между работодателем и работниками
бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска
«Средняя общеобразовательная школа № 99
с углубленным изучением отдельных предметов»**

Договаривающие стороны:

Работодатель
Директор БОУ г. Омска
«Средняя общеобразовательная
школа № 99 с углубленным
изучением отдельных предметов»

От имени работников организации
Председатель профсоюзного комитета
БОУ г. Омска «Средняя
общеобразовательная школа № 99
с углубленным изучением
отдельных предметов»


В.В. Черняков
«*09*» *ноября* 2018 г.


О.С. Шишканова
«*09*» *ноября* 2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем в лице директора бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 99 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Учреждение) Чернякова Валерия Владимировича и работниками в лице председателя профсоюзного комитета бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Средняя общеобразовательная школа № 99 углубленным изучением отдельных предметов» Шишкановой Ольги Станиславовны (далее – Работники) и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным Законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами, Соглашением о социальном партнерстве на 2016 - 2018 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация Омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области от 21 октября 2015 года № 92-С, областным отраслевым Соглашением о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016 - 2018 годы; Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки на 2018 – 2019 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в целях регулирования социально-трудовых отношений и установления условий оплаты труда, гарантий и компенсаций Работникам Учреждения.

Предметом Договора является определение основных обязанностей, направлений, форм и методов взаимодействия сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.3. Договор обеспечивает создание условий и механизмов, способствующих реализации в Учреждении норм трудового законодательства Российской Федерации, защиту прав и законных интересов Работников Учреждения и предоставления им установленных гарантий и компенсаций, поддержание социальной стабильности в Учреждении и защиту интересов его сторон.

Договор устанавливает общие условия оплаты и охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии, компенсации и льготы для Работников Учреждения, а также минимальные социальные гарантии для них и не ограничивает права Работников и работодателя в расширении этих гарантий, компенсаций и льгот через трудовые договоры, в том числе за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

Договор направлен на развитие социального партнерства, развитие инициативы в трудовом коллективе, повышение эффективности работы Учреждения, привлечение и закрепление в Учреждении высококвалифицированных кадров.

Договор определяет права, обязанности и ответственность сторон.

1.4. Положения Договора являются обязательными к руководству и применению при урегулировании трудовых споров и споров по возмещению вреда, причиненного Работникам трудовым увечьем и иным повреждением здоровья, разработке трудовых договоров с Работниками.

1.5. Лица, по вине которых нарушаются и (или) не выполняются положения, предусмотренные Договором, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

1.6. Сторонами Договора являются:

- Работники Учреждения в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профессионального союза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на

условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30 п.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.13. Стороны Договора могут на основе взаимной договоренности вносить в Договор изменения и дополнения в течение всего срока его действия в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения Работников Учреждения.

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

1.15. Стороны Договора обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока его действия вступить в переговоры для заключения нового Договора.

1.16. Работодатель в семидневный срок со дня подписания Договора или со дня подписания любых дополнений и изменений к Договору направляет Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (статья 50 ТК РФ).

2. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая необходимость улучшения положения Работников, стороны обязуются:

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдения определенных настоящим Договором обязательств и договоренностей;

- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников Учреждения, разрешения трудовых споров;

- обеспечивать участие представителей сторон в работе своих руководящих коллегиальных органов;

- предоставлять взаимно и постоянно нормативные правовые документы, приказы, распоряжения и иные документы, затрагивающие социально-экономические и трудовые права Работников Учреждения;

- сотрудничать по другим вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать положения Договора.

2.2.2. Соблюдать права и гарантии Работников Учреждения, установленные законодательством и Договором.

2.2.3. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзной организации, установленные действующим законодательством и Договором.

2.2.4. Содействовать доведению до Работников Учреждения согласованного сторонами содержания Договора.

2.2.5. Организовывать систематическое повышение квалификации и профессиональную переподготовку Работников Учреждения в сфере образования в соответствии с законодательством.

2.2.6. Предоставлять Профкому по его запросам информацию о системе оплаты труда, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) Работников Учреждения, финансировании отдельных направлений деятельности Учреждения и другую информацию по социально-трудовым вопросам с соблюдением требований Федеральных законов от 27.07.2006г. № 152 ФЗ «О персональных данных», от 23.12.2010г. № 359-ФЗ «О внесении изменений в статью 25 Федерального закона «О персональных данных».

2.2.7. Обеспечивать реализацию прав Работников на участие в управлении Учреждением посредством учета мнения Профкома в случаях, предусмотренным трудовым законодательством, Договором, при принятии локальных актов:

- Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1);
- Перечня должностей Работников Учреждения с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2);
- Перечня должностей Работников Учреждения занятых на работах с особыми условиями труда (Приложение № 3);
- Нормы бесплатной выдачи Работникам Учреждения смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 4);
- Перечень норм выдачи Работникам Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 5);
- Других локальных нормативных актов.

2.2.8. Предоставлять Профкому в установленный ТК РФ срок информацию, необходимую для анализа хода реализации Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.3. Профком в пределах своей компетентности обязуется:

2.3.1. Соблюдать положения Договора.

2.3.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем норм трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защиту прав и гарантий Работников в вопросах организации и совершенствования системы оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, увольнения, предоставления компенсаций.

2.3.3. Используя возможности переговорного процесса, принимать меры по снижению в коллективе социальной напряженности, укреплению трудовой дисциплины, добросовестному исполнению Работниками своих трудовых обязанностей, соблюдению требований в области охраны труда и обеспечения производственной, пожарной безопасности.

2.3.4. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Договор.

2.3.5. Предоставлять работодателю в установленный ТК РФ срок информацию, необходимую для анализа хода реализации Договора, рассмотрения вопросов о внесении в него изменений и дополнений.

2.3.6. Выполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Договором.

3. Обязательства сторон в области трудовых отношений

3.1. Стороны обязуются исходить из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, соответствующих нормативных правовых актов, Договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать содержанию заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.3. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе место работы, трудовая функция, дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия, и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) учителям и другим педагогическим работникам, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда и другие условия, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.5. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника. Работник в установленном порядке своей подписью обязан подтвердить факт ознакомления с указанными документами.

3.1.6. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) учителям и другим педагогическим Работникам устанавливается в Учреждении в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), определяется ежегодно на начало нового учебного года.

Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов - комплектов (групп).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в абзаце 3 настоящего пункта.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год учителей и других педагогических работников устанавливается Работодателем до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки (педагогической работы).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год учителей и других педагогических работников устанавливается Работодателем с учетом мнения профкома.

Работник должен быть ознакомлен с объемом учебной нагрузки (педагогической работы) на новый учебный год в письменной форме, под роспись.

Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

3.1.7. Уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в течение учебного года возможно:

- по взаимному согласию сторон;
- в соответствии с медицинским заключением, для перевода работника на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья постоянного или временного характера (статья 73 ТК РФ);

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в Учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (педагогическую работу);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

3.1.8. При установлении объема учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждение является основным местом работы, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, объем учебной нагрузки учителей может быть разным в первом и втором учебных полугодиях.

3.1.9. Руководитель Учреждения, его заместители помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществлять преподавательскую работу в классах (группах), кружках, секциях без занятия штатной должности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций в сфере образования (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляются с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.10. На период отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отсутствия на работе по иным уважительным причинам, оговоренным в ТК РФ, за работником сохраняется его место работы и должность.

Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) Работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отсутствующим работникам, за которыми в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется место работы устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями, педагогическими работниками.

В соответствии со статьей 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребёнком засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

3.1.11. Об изменении условий трудового договора работник должен быть поставлен в известность работодателем в письменной форме, под роспись не позднее, чем за два месяца, до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель в соответствии со статьей 74 ТК РФ обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при

отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. Если же в Учреждении нет соответствующей работы, то в ответ на отказ работника от продолжения работы в новых условиях Работодатель направляет ему уведомление об отсутствии необходимой работы или включает соответствующее пояснение непосредственно в приказ о прекращении трудового договора.

Трудовой договор с работником расторгается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ в случае, если:

- работник отказался от предложенной ему работы (если до этого он выразил несогласие на продолжение работы в новых условиях);

- в Учреждении нет ни соответствующей квалификации и состоянию здоровья работника, работы, ни вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы, которую работник мог бы выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При этом работнику обеспечиваются гарантии и компенсации в соответствии со статьёй 178 ТК РФ.

3.1.12. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.1.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статьи 77, 80, 84 ТК РФ).

3.2. Стороны обязуются:

3.2.1. Принимать совместные меры по урегулированию коллективных трудовых споров.

3.3. Профком в пределах своей компетентности обязуется:

3.3.1. Требовать от Работодателя при оформлении работника на работу неукоснительного соблюдения положений статьи 68 ТК РФ:

- содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

- приказ объявлять Работнику под роспись не позднее трехдневного срока со дня фактического начала работы;

- по требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.3.2. В соответствии с главой 58 ТК РФ осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.3. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

4. Обязательства сторон в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

4.1. Стороны обязуются исходить из того, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать дополнительное профессиональное образование (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации) по профилю педагогической деятельности педагогическими и руководящими Работниками Учреждения не реже, чем один раз в три года.

4.2.2. Сохранять за работником средний заработок на весь период обучения при направлении на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять в рамках производственных и финансовых возможностей гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 177 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения.

4.2.4. Организовывать систему наставничества молодых и вновь принятых специалистов.

4.2.5. Создавать необходимые условия для аттестации педагогических и руководящих Работников Учреждения и по её результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям условия оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Соблюдать установленный Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Квалификационная категория, установленная по должности учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

По заявлению педагогического работника срок действия квалификационной категории в исключительных случаях (длительная временная нетрудоспособность (более 6 месяцев), отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, длительная командировка за пределы территории Российской Федерации, возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации или выходом на пенсию, длительный отпуск сроком до одного года, исполнение полномочий в составе выборного профсоюзного органа), а также в иных случаях, уважительность которых устанавливается Аттестационной комиссией Омской области, может продлеваться на основании решения Аттестационной комиссии Омской области на срок до 6 месяцев с момента возобновления работы в случаях, если срок действия квалификационной категории закончился до возобновления работы или в течение 6 месяцев после возобновления работы.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Участвовать в определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.3.2. Участвовать в организации работы по наставничеству молодых и вновь принятых специалистов.

4.3.3. Участвовать в организации работы по аттестации педагогических и руководящих Работников Учреждения.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов Работников Учреждения, список сокращаемых Работников и должностей, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.1.2. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора на основании пунктов 1 (ликвидация Учреждения) и 2 (сокращение численности или штата работников Учреждения) статьи 81 ТК РФ, предоставлять в свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

5.1.3. Расторжение трудового договора с членами профсоюза на основании пункта 1 (ликвидация Учреждения) и пункта 2 (сокращение численности или штата работников Учреждения) статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома (статья 373 ТК РФ).

5.1.4. При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в Учреждении увечье или профессиональное заболевание;

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- лицам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

- одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;

- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;

- молодым специалистам, проработавшим в Учреждении не менее 1 года.

5.1.5. Использовать следующие возможности для минимального количества увольнений при сокращении численности или штата Работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);

- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям;

- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри организации.

5.1.6 Высвобождаемым Работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата Работников Учреждения (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в Учреждение при появлении вакансии, в том числе и на определенный срок.

5.1.7. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (в том числе за однократное применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника), с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Направлять учредителю (собственнику) заявление о нарушении Работодателем, его полномочными представителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).

5.2.2. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны обязуются исходить из того, что:

6.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», другими федеральными законами, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудовых договоров, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.1.2. В Учреждении установлен следующей общий режим работы: пятидневная рабочая неделя (дошкольное образование) с выходными днями в субботу и воскресенье и шестидневная рабочая неделя (начальное общее, основное общее и среднее общее образование) с выходным днем в воскресенье.

Перечень нерабочих праздничных дней определяется статьей 112 трудового кодекса Российской Федерации.

В Учреждении установлен следующий общий график работы:

- с 07.00 до 19.00 с понедельника по пятницу (дошкольное образование);

- с 07.00 до 19.30 с понедельника по пятницу и 07.00 до 14.00 в субботу (начальное общее, основное общее и среднее общее образование).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников Учреждения предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Общее время перерыва для отдыха и питания работников Учреждения с 13.00 до 14.00.

В случаях, когда педагогическим работникам и иным работникам Учреждения перерыв для отдыха и питания в указанное время предоставлен быть не может время его начала и окончания устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники Учреждения выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, учет явки работников Учреждения на работу и ухода с работы. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует об этом Работодателя и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

6.1.3. В соответствии с п.5.1. статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации» для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

Норма часов за ставку заработной платы регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

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

6.1.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

6.1.6. Составление расписания уроков (занятий) в Учреждении осуществляется с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и учета рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между уроками более 3 часов в неделю или 2 и более в одну рабочую смену (из городского Соглашения см. п. 5.1.6.).

Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.1.7. Часы рабочего времени, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, учитель (педагогический работник) вправе использовать по своему усмотрению.

6.1.8. Продолжительность рабочего дня для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

В графике работы указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются Работодателем по согласованию с профкомом. График сменности объявляется работнику под роспись и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу Работодателя, изданному с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.1.10. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и

гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

6.1.11. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.1.12. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, дополнительных каникул для обучающихся 1 класса, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками является рабочим временем учителей (педагогических работников) Учреждения.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической, методической, а также организационной работе с учетом количества часов индивидуального обучения на дому таких детей, установленного им до начала каникул.

В каникулярный период педагогические и другие Работники Учреждения могут привлекаться по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или на условиях дополнительного соглашения к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей.

Учебно-вспомогательный персонал Учреждения в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

График работы педагогических работников Учреждения в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

Единым методическим днем в каникулярный период, не совпадающим со сроками проведения государственной итоговой аттестации выпускников, является суббота.

6.1.13. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пункте 6.1.11.

6.1.14. За педагогическими работниками, участвующими в проведении государственной итоговой аттестации выпускников в рабочее время и освобожденными от основной работы на период ГИА, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков Работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, 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.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.1.17. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год, о чем издается соответствующий приказ, представленный для ознакомления работнику.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

6.1.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

6.1.20. Работодатель обязан предоставить работнику на основании статьи 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случае приёма ребенка в 1 класс общеобразовательного учреждения – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;

- в связи с проводами детей работника в армию – до 2 календарных дней.

6.1.21. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени продолжительностью не менее трех календарных дней (Приложение № 3) (соблюдение порядка, установленного статьями 116 - 119 ТК РФ).

Оплату дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производить в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

6.1.22. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный (сроком до одного года) отпуск в порядке и на условиях, определяемых Уставом Учреждения (Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 664 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

6.1.22.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

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

6.1.22.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

6.1.22.4. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

6.1.23. Общим выходным днем для Работников Учреждения является воскресенье. Второй выходной день при 5-ти дневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ).

6.1.24. Графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются приказом руководителя Учреждения по согласованию с Профкомом.

6.1.25. Руководитель Учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Учреждению. График дежурств составляется на учебную четверть, утверждается руководителем по согласованию с Профкомом и вывешивается на видном месте. Дежурство работника должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться 20 минут после их окончания.

7. Оплата и нормирование труда, материальное стимулирование работников

7.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из следующего:

7.1.1. С учетом требований статьи 135 ТК РФ заработная плата работников Учреждения, включая размеры должностных окладов (окладов), в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты регламентируется федеральным, областным законодательством, постановлением мэра города Омска от 26 декабря 2008 г. № 1175 «Об отраслевой системе оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска» с изменениями и дополнениями, Положением об оплате труда работников Учреждения.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, устанавливается в Учреждении с учетом мотивированного мнения профкома.

7.1.2. Формирование системы оплаты труда Работников Учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), производится на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года N 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Должности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения не входят в профессионально-квалификационные группы.

7.1.3. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются 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 равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- результатов аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- мнения Профкома.

7.1.4. В случаях, когда система оплаты труда работников Учреждения предусматривает увеличение размеров окладов ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется в том числе:

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

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

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

- при присвоении Почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);

- при присуждении ученой степени по профилю педагогической деятельности (со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома).

При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам могут быть определены условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили деятельности.

7.1.5. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном 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.

7.1.6. Месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда в Учреждении, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (Статья 129 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

- возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (статья 234 ТК РФ);

- оплачивать время простоя по вине Работодателя, в размере средней заработной платы работника;

- оплачивать время простоя, по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, в размере не менее двух третей оклада, ставки заработной платы;

- оплачивать периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям учителям и другим педагогическим работникам, привлекаемым к выполнению учебно-воспитательной, методической, организационной работы, в размере, установленном при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса);

- оплачивать периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителям и другим педагогическим работникам, не привлекаемым с их согласия к выполнению учебно-воспитательной, методической, организационной работы, в размере не менее двух третей оклада, ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

- оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (Примечание: работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере);

- оплачивать труд работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права на основании специальной оценки условий труда;

- осуществлять выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей) размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

○ при расширении зон обслуживания размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

○ при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- выплачивать заработную плату работникам за каждый месяц в денежной форме не реже чем каждые полмесяца. Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома;

- производить оплату очередного отпуска не позднее, чем за три дня до его начала;

- извещать работников об изменениях условий оплаты труда (в том числе размера оклада, ставки заработной платы) не позднее, чем за два месяца.

7.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

7.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя." Ст. 236 ТК РФ.

7.5. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

7.6. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением Договора по вине Работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

7.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.8. В соответствии с подпунктом «з» пункта 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» педагогическая работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы не считается совместительством.

При привлечении воспитателя (дошкольное образование) для продолжения деятельности в связи с неявкой коллеги (т.е. в случаях, когда работа не допускает перерыва) его работа является

сверхурочной и оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

В соответствии со статьей 99 ТК РФ сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Учет отработанного времени должен вести Работодатель.

7.9. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме осуществлять платежи во все внебюджетные фонды.

7.10. Работодатель обязуется обеспечивать полноту перечислений членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и на безвозмездной основе одновременно с выплатой заработной платы работникам.

7.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Учреждения несет руководитель Учреждения.

7.12. Профком обязуется:

7.12.1. Принимать участие в работе комиссий по разработке локальных нормативных актов по оплате труда, предусмотренных статьями 53, 129, 130 ТК РФ.

7.12.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам Учреждения в порядке, установленном Договором, иными нормативными актами.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

8.1.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам или о выделении работникам ссуд (целевых субсидий) на его приобретение (строительство).

8.1.2. Обеспечивает Работникам бесплатное проведение профилактических медицинских осмотров.

8.1.3. Обеспечивает ежемесячную доплату к должностному окладу (ставке заработной платы) молодым специалистам в течение трех лет с момента поступления на работу.

8.1.4. Обеспечивает Работникам бесплатное пользование библиотечно-информационными ресурсами Учреждения в образовательных целях.

8.1.5. Предоставляет Работникам Учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска во время, согласованное с руководителем Учреждения за:

- участие в конкурсах профессионального мастерства – 2 календарных дня;
- работу в течение учебного года с перерывами между уроками (занятиями) в соответствии с расписанием более четырех часов в неделю – 2 календарных дня;
- выполнение обязанностей члена Профкома по представлению председателя Профкома – 1 календарный день;
- выполнение отдельных поручений руководителя Учреждения – 2 календарных дня.

8.1.6. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячной заработной платы работникам, повредившим здоровье вследствие несчастного случая в Учреждении либо профессионального заболевания.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.2.2. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.2.3. Вести учет Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, в предоставлении путевок для отдыха детей, своевременно направлять соответствующие заявки уполномоченному муниципалитету.

8.2.4. Оказывать единовременную материальную помощь членам профсоюза в случае рождения ребенка, регистрации брака работника, смерти близких родственников, болезни работника, юбилейной даты со дня рождения работника (50; 55; 60; 65 и 70-летие).

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Для улучшения условий труда в Учреждении стороны приняли на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» ТК РФ, Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечивать:

- разработку и совершенствование нормативно-правовой базы в сфере охраны труда в Учреждении согласно трудовому законодательству с учетом мнения Профкома;

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах Работников Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 23 декабря 2013 г. N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- обучение Работников по охране труда в соответствии со статьей 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- бесплатное прохождение Работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), гигиенической подготовки с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (статья 213 ТК РФ);

- привлечение представителей Профкома к расследованию причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в установленные сроки представление информации о выполнении мероприятий по устранению недостатков (статья 370 ТК РФ);

- беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда, защиты Работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- осуществление стимулирующих выплат уполномоченному по охране труда за участие в реализации мероприятий по охране труда в Учреждении.

9.2.2. Заключение ежегодно в целях обеспечения права Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (статья 219 ТК РФ) соглашения по охране труда (Приложение № 7), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2.3. Использовать возможности возврата 20 процентов страховых взносов из Фонда социального страхования на предупредительные меры по снижению производственного травматизма и другие мероприятия по охране труда.

9.2.4. Проводить с каждым вновь поступающим в Учреждение работником вводный инструктаж по охране труда, производственной санитарии, пожарной безопасности.

Проводить инструктирование Работников Учреждения по охране труда в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда.

Организовывать проверку знаний Работниками Учреждения требований охраны труда.

9.2.5. Обеспечивать наличие в Учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и другой документации.

9.2.6. Обеспечивать Работников Учреждения специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем норм выдачи определенным в Приложении № 6 к Договору.

9.2.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.2.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

9.2.9. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

9.2.10. В случае отказа работника от выполнения 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 или оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.2.11. Обеспечивать выплаты компенсационного характера Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

9.2.12. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.13. Организовать работу в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители Работодателя и представители первичной профсоюзной организации.

Предоставлять уполномоченному по охране труда, членам комиссии по охране труда возможность выполнять возложенные на них обязанности по контролю состояния охраны труда не менее 2-х часов в неделю в ненормируемое время.

9.2.14. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении, выполнением соглашений по охране труда.

9.2.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении, защиты Работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Осуществлять общественный контроль состояния условий охраны труда в Учреждении и выполнения Работодателем обязанностей в сфере охраны труда в соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.3.2. Контролировать соблюдение требований Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» при проведении специальной оценки условий труда в Учреждении.

9.3.3. Содействовать реализации прав работника на сохранение за ним должности и средней заработной платы на время приостановки работы в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.3.4. Оказывать помощь в организации физкультурно-оздоровительных мероприятий для Работников Учреждения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Стороны договорились о том, что права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения определяются ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами. Реализуются с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, областного отраслевого Соглашения о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования между Министерством образования Омской области и Омским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ; Соглашения о социальном партнерстве на 2016 - 2018 годы между Правительством Омской области, Территориальным общественным объединением «Федерация Омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области от 21 октября 2015 года № 92-С, Соглашением между департаментом образования Администрации города Омска и Омским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки, Устава Учреждения и настоящего Договора.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Содействовать деятельности первичной профсоюзной организации по представительству и защите трудовых прав Работников, не препятствовать её деятельности, не издавать постановлений и локальных нормативных актов, ограничивающих права членов Профсоюза.

10.2.2. Принимать решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных статьей 371 ТК РФ.

10.2.3. В соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставлять Профкому необходимые для его деятельности помещения, средства связи, оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к глобальной сети «Интернет») и необходимые правовые документы.

10.2.4. Не препятствовать представителям Профкома в осуществлении профсоюзного контроля выполнения Договора, предоставлять Профкому информацию по социально-трудовым вопросам.

10.2.5. Обеспечивать по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2.6. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.2.7. Выступать с отчетами перед трудовым коллективом о выполнении условий Договора, соглашений по охране труда.

10.2.8. Предусматривать в графиках проведения оперативных совещаний (планерок) сообщения председателя профкома по актуальным вопросам профсоюзной жизни.

10.2.9. За счёт выплат стимулирующего характера, производить ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере до 20 процентов оклада, ставки заработной платы за дополнительную работу по социальной защите работников Учреждения, не связанную с учебно-воспитательным процессом.

10.2.10. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профессиональным союзом

съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профессионального союза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

10.2.11. Члены Профкома по согласованию с Работодателем освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям для выполнения общественных обязанностей в интересах работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы – 2 календарных дня.

10.2.12. Члены Профкома включаются в состав комиссии Учреждения по охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Осуществлять контроль выполнения Договора и его положений, информировать трудовой коллектив о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива не реже чем один раз в год.

11.1.2. Своевременно представлять социальным партнерам информацию о выполнении Договора.

11.1.3. Рассматривать в десятидневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования Работниками крайние меры их разрешения – забастовки.

11.1.5. Стороны, подписавшие настоящий Договор, несут ответственность за нарушение или невыполнение положений Договора в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
