

МБОУ «Красногвардейская гимназия»
Директор



М.А. Беккер

Профсоюзная организация
МБОУ «Красногвардейская гимназия»
Председатель профкома
И.В. Рытова

01.06.2022 г.
М.П.



СОГЛАШЕНИЕ

**между муниципальным бюджетным
общеобразовательным учреждением
«Красногвардейская гимназия»
Красногвардейского района
Оренбургской области
и
первичной профсоюзной организацией
на 2022-2025 годы**

2022 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее соглашение (далее – Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, соглашением между отделом образования администрации муниципального образования Красногвардейский район и территориальной организацией Профсоюза работников образования с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБОУ «Красногвардейская гимназия».

Соглашение является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования, устанавливающим общие условия оплаты труда работников образования, их гарантии, компенсации и льготы.

1.2. Положения настоящего соглашения обязательны для МБОУ «Красногвардейская гимназия», должны быть учтены при заключении коллективного договора, трудовых договоров с работниками МБОУ «Красногвардейская гимназия» и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

- работники МБОУ «Красногвардейская гимназия» (далее – работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;
- МБОУ «Красногвардейская гимназия» в лице директора гимназии.

Соглашение распространяется на всех работников МБОУ «Красногвардейская гимназия» и администрацию в лице директора (работодателя).

Работодатель и профсоюзная организация могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Стороны договорились о том, что:

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

В коллективном договоре организации с учетом особенностей её деятельности, финансовых возможностей могут льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

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

1.4.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством и Соглашением.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Соглашения.

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

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

1.6. Соглашение вступает в силу с 1 июня 2022 года и действует до 1 июня 2025 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 01 февраля 2025 года.

1.7. После уведомительной регистрации Соглашения в установленном порядке администрация гимназии доводит текст Соглашения и изменения к нему до профсоюзной организации и работников, а также до централизованной бухгалтерии.

Текст Соглашения после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте МБОУ «Красногвардейская гимназия».

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ И ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие организации, и необходимость улучшения положения её работников, МБОУ «Красногвардейская гимназия» и первичная профсоюзная организация договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации национального проекта «Образование», иных федеральных программ в сфере образования, региональной программы развития системы образования Оренбургской области, муниципальной программы «Развитие системы образования МО Красногвардейский район»;

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. МБОУ «Красногвардейская гимназия»:

2.2.1. Обеспечивает целевое использование бюджетных средств в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законом о бюджете Оренбургской области, обеспечивает деятельность гимназии, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных для образовательной организации, а также размеров субсидий, предоставленных организации на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ею в соответствии с муниципальным заданием (выполнением работ).

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)..

2.2.3. Информировывает первичную профсоюзную организацию о действующих и (или) готовящихся к принятию региональных и иных программ в сфере образования, затрагивающих социально-трудовые права работников.

2.2.4. Организует совместно с первичной профсоюзной организацией консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.5. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в аттестационных процедурах при аттестации педагогических работников МБОУ «Красногвардейская гимназия».

2.2.6. Предоставляет первичной профсоюзной организации по её запросам информацию о численности и составе работников организации, системе оплаты труда, о

рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям, связанным с оплатой труда работников, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям первичной профсоюзной организации принимать участие в работе коллегиальных органов управления, аттестационной комиссии при аттестации на соответствие занимаемой должности, в составе рабочих групп по разработке программы развития, локальных актов, по оценке эффективности деятельности работников при начислении стимулирующих выплат, на совещаниях и других мероприятиях.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами.

2.2.9. Ведёт коллективные переговоры с профсоюзной организацией и заключает коллективный договор на согласованных сторонами условиях, а также осуществляет контроль за соблюдением коллективного договора, Соглашения.

2.2.10. Обеспечивает реализацию статьи 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации, законами Оренбургской области.

2.3. Первичная профсоюзная организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников гимназии, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников и обучающихся, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и стипендиального обеспечения.

2.3.2. Оказывает помощь членам профсоюза, а также работникам, не являющимся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством РФ, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.

2.3.4. Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящее соглашение и коллективный договор.

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

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

III. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Соглашением обязательства и договоренности.

3.1.2. Развивать и совершенствовать систему органов социального партнерства на территориальном и локальном уровнях.

3.1.3. Участвовать на равноправной основе в работе Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта соглашения и его заключения, внесения изменений и дополнений в него, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения Соглашения.

3.1.4. Способствовать повышению эффективности заключаемых соглашений и коллективного договора в гимназии.

3.1.5. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственной нормативно-правовой базы и по другим социально значимым вопросам.

3.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образовательной организации.

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

3.1.8. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне образовательной организации содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с профсоюзной организацией.

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

3.1.10. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательной организации принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.2. Гимназия обязуется:

3.2.1. В соответствии со статьей 35.1 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать условия для участия представителей первичной организации в разработке и (или) обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников.

3.2.2. Способствовать обеспечению реализации право представителей первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления образовательной организации, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

3.2.3. Способствовать формированию в образовательной организации с участием профсоюзного комитета системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

3.3. Стороны считают целесообразным направление работникам разъяснения, в том числе подготовленные Сторонами совместно, по вопросам применения законодательства в сфере образования, нормативных правовых актов в сфере труда, норм отраслевого регионального соглашения.

3.4. Стороны по мере необходимости проводят мониторинги соблюдения норм трудового законодательства, положений Соглашения по вопросам заключения трудовых договоров, внедрения и реализации систем эффективного контракта, применения профессиональных стандартов, порядка проведения аттестации работников.

3.5. Стороны согласились регулярно освещать в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах в сети интернет промежуточные и итоговые результаты реализации настоящего соглашения.

3.6. Стороны в своих действиях при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников образования учитывают положения Рекомендаций ЮНЕСКО/МОТ "О положении учителей" (в редакции 1996 года).

3.7. Урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что,

4.1.1. Трудовой договор с работниками организации заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

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

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с учетом примерной формы трудового договора. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений, соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

4.1.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества образования, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- Размер должностного оклада, ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых функций (должностных обязанностей) определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- Размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

4.1.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об

изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленного трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

4.1.5. Работодатель обязан:

- До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- Руководствоваться единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащем, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;
- Учитывать профессиональные стандарты в случаях предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

4.2. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая/высшая квалификационная категория.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты труда МБОУ «Красногвардейская гимназия» и первичная профсоюзная организация исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников МБОУ «Красногвардейская гимназия» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области;

5.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации:

5.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников МБОУ «Красногвардейская гимназия», утверждаемое в порядке, установленном трудовым

законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору.

5.2.2. Предусматривает в положении об оплате труда работников гимназии регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

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

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе сформированных критериев определения достигнутых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

5.4.В случаях, когда размер оплаты труда зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- При увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- При установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- При присуждении ученой степени – со дня принятия Министерством образования РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной трудоспособности.

5.5.Работодатель учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических и иных работников. Выплаты производятся в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ «Красногвардейская гимназия».

5.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами, ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда.

5.7. МБОУ «Красногвардейская гимназия» и первичная профсоюзная организация пришли к соглашению:

- Об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении №2 к Соглашению, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);
- О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
 - ✓ После выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
 - ✓ Не менее, чем на 6 месяцев – по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.
- Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором;
- О сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.8. Стороны считают необходимым:

5.8.1.Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательной

организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения оплаты труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

5.8.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда;

5.8.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников гимназии для определения стимулирующих выплат.

5.8.4. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых двух лет преподавательской работы.

5.8.5. Педагогическим и административным работникам (директору, заместителям директора) устанавливать доплаты компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда работников МБОУ «Красногвардейская гимназия».

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

6.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников гимназии определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», предусматривая в них в том числе:

- Свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

6.3. предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя образовательной организации, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.4. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

6.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

6.7. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том

числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, отпуск предоставляется в полном объеме.

6.9. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

6.10. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке длительного отпуска сроком до одного года в порядке, установленном 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».

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников МБОУ «Красногвардейская гимназия» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Гимназия:

7.1.1. Информировует профсоюзную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, специальной оценки условий труда проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

7.1.2. использует по назначению выделяемые средства на обеспечение безопасности гимназии и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидии на выполнение муниципального задания.

7.2. МБОУ «Красногвардейская гимназия» в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

7.2.2. Планирует средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников.

7.2.3. Создает в соответствии комиссию по охране труда.

7.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров.

7.2.5. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучающимся, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.6. Предусматривает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессиональное заболевание, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

7.3. Первичная профсоюзная организация:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в гимназии, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программой по охране труда;

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

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда гимназии, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

7.3.5. Принимает участие в лице своих представителей в работе комиссий по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

8.1. МБОУ «Красногвардейская гимназия»:

8.1.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах гимназии;

8.1.2. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических и работников, качества кадрового потенциала гимназии, создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников;

8.1.3. Информировать профсоюзную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

8.1.4. Исходит из того, что согласно приказу Министерства просвещения Российской Федерации от 01.06.2021 г. №400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» к награждению ведомственными наградами могут быть представлены работники, руководитель и заместители руководителя, имеющие заслуги в

установленной сфере деятельности и отвечающие требованиям, установленным для представления к каждой из наград.

8.2. Стороны считают, что:

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

8.3. Стороны совместно рассматривают вопросы занятости, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Совместно принимать участие в организации подготовки к участию работников в конкурсах профессионального мастерства, конкурсных отборах лучших педагогов и образовательных организаций.

8.4.2. Организовать работу с молодыми педагогами с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны исходят из того, что:

9.1. Если порядком предоставления средств не установлено иное, организация самостоятельно определяет направления использования средств, полученных ими из соответствующего бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в том числе на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, другие социальные нужды работников и их детей;

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

9.2. Стороны исходят из того, что работодатель:

9.2.1. Перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы. Конкретные размеры отчислений устанавливаются коллективным договором или отдельным соглашением.

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

X. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Права и гарантии профсоюзной организации, соответствующего выборного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящим Соглашением, иными соглашениями, уставом организации, коллективным договором.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета местной и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

10.2.2. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзную организацию справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

10.2.3. Содействовать профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

10.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров образовательной организации. Председателю первичной профсоюзной организации могут быть установлены доплаты из средств стимулирующих выплат, что фиксируется в коллективных договорах.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11. Профсоюзная организация обязуется:

11.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Соглашения и коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

11.2. Вносить предложения в соответствующие органы местного самоуправления по совершенствованию социальных гарантий сотрудников образовательной организации, проводить экспертизу локальных правовых актов в области охраны труда.

11.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации.

11.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

11.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения гимназии и ее работников.

11.6. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования профсоюзной организации и членов Профсоюза о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников гимназии.

11.7. Доводить до сведения первичной профсоюзной организации информацию, предоставляемую органами управления образованием, районным Советом профсоюзов, администрацией гимназии.

11.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам профсоюза.

11.9. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и Красногвардейского района и настоящим соглашением.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением настоящего Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в порядке, установленном сторонами Соглашения.

12.2. Информация о выполнении настоящего Соглашения ежегодно рассматривается на совместном заседании администрации и представителей первичной профсоюзной организации и доводится до сведения работников.

12.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законодательством.

**Оплата труда педагогических работников
с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической
работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена
квалификационная категория, а также в других случаях**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель; • учитель; • воспитатель (независимо от образовательной организации, в котором выполняется работа); • социальный педагог; • педагог-организатор; • старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); • педагог-библиотекарь
Старший воспитатель; воспитатель	<ul style="list-style-type: none"> • Воспитатель; • старший воспитатель
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по основам безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; • учитель, преподаватель физкультуры; • воспитатель
Руководитель физического воспитания	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель физкультуры, преподаватель физкультуры (при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); • инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель технологии (при выполнении учебной работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); • педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель технологии	<ul style="list-style-type: none"> • Мастер производственного обучения
Учитель-дефектолог, учитель логопед	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель-логопед; • учитель-дефектолог; • учитель при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); • воспитатель, педагог дополнительного образования, при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной работы по образовательным программам) в области искусств	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей; • музыкальный руководитель; • концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей; концертмейстер	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель (при выполнении учебной работы по образовательным программам) в области искусств
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	<ul style="list-style-type: none"> • Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); • инструктор по физкультуре
Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физкультуре	<ul style="list-style-type: none"> • Старший тренер-преподаватель; • тренер-преподаватель