

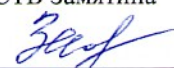


Карта уведомительной регистрации коллективного договора

Уведомительная регистрация проведена	Департамент по труду и занятости населения правительства Еврейской автономной области	телефоны: 2-38-17
Наименование организации, работодателя – индивидуального предпринимателя	ОГАОУ «Центр образования «Ступени»	г. Биробиджан, ул. Советская, 49, тел. 4-70-15, 4-64-70
Стороны подписания коллективного договора	Н.В. Шкляр	И.Д. Смотрина
Срок действия коллективного договора:	26.03.2024	25.03.2027
Рекомендации (замечания) по разделам коллективного договора		
<p><u>Оплата труда (4-03-85)</u></p> <p>Замечания от 26.07.2021 не устранены. п. 8.2.2. дополнить в соответствии со ст. 262 ТК РФ (ред. от 05.12.2022) п. 11.1 - уточнить содержание пункта. стр. 14-20 - должностные оклады не соответствуют действующим, на момент пролонгации коллективного договора, уточнить.</p> <p align="right">13.03.2024 Селина О.П.,  (дата и подпись)</p>		
<p><u>2. Охрана и условия труда (2-18-10)</u></p> <p>Предлагаем актуализировать план мероприятий по улучшению условий и охраны труда.</p> <p align="right">12.03.2024 Усталов И.Н.,  (дата и подпись)</p>		
<p><u>3. Другие пункты коллективного договора</u></p>		
Дата и порядковый номер уведомительной регистрации коллективного договора	Дата окончания процедуры уведомительной регистрации (заполняется при регистрации изменений и дополнений к коллективному договору)	ФИО, подпись должностного лица, ответственного за регистрацию
Пролонгация к/д № 35 от 06.07.2021	14.03.2024	Консультант ОСТВ Замятина Е.В. 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного государственного автономного общеобразовательного
учреждения «Центр образования «Ступени»
на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор ОГАОУ
«Центр образования «Ступени»

 Н.В. Шкляр

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

 И.Д. Смотрина

I. Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в ОГАОУ «Центр образования «Ступени» (далее - Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – директор Шкляр Наталья Валерьевна (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 (пяти) дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с директором Центра.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.9. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 1 июня анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в департамент образования Еврейской автономной области и выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации Профсоюз работников народного образования и науки ЕАО.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2027 года.

1.18. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее чем за 2 (два) месяца до истечения данного коллективного договора.

1.19. Во исполнение настоящего коллективного договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Центра, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его

выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.2. Работодатель:

2.2.1. предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системы оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- подготовке предложений по изменению типа образовательной организации.

2.3. Профком:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза Центра в государственных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.3.4. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.5. Содействует предотвращению в Центре коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.6. Организует обязательное обучение по правовым вопросам в области образования для работников Центра.

2.3.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы,

внебюджетных средств и др.

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

2.3.9. Направляет учредителю Центра заявление о нарушении директором Центра, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.3.10. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.11. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.12. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.3.13. Оказывает ежегодно материальную помощь членам профсоюза в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- при вступлении в официальный брак;
- в случае получения работником травмы;
- в случае тяжелого материального положения работника, в связи с утратой или повреждением имущества и других обстоятельств;
- в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства как самого работника, так и его детей, находящихся на иждивении, но не более 1 раза в год;
- на похороны близких родственников (отец, мать, супруг / супруга, дети).

2.3.14. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

2.4. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательной организации на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в устав Центра в связи с изменением типа организации на общем собрании (конференции) трудового коллектива, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Центра принимаются совместно с профкомом.

2.6. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение (принимает по согласованию) профкома:

2.6.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2.6.2. Положение об оплате труда работников;

2.6.3. Соглашение по охране труда;

2.6.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

2.6.5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

2.6.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» для работников Центра работодателем является данное образовательное учреждение.

3.1.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

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

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 72 ТК РФ).

3.1.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.5. Руководитель учреждения в срок не менее чем за 2 (два) месяца наряду с работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.1.6. Расторжение трудового договора с работником - членом профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. ТК РФ 81: п.п. 2, 3, 5, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

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

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала Центра устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до начала нового учебного года.

4.1.4. При установлении учителям, для которых Центр является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.4.1.9. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.1.5. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Центре (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены

преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

4.1.9. В Центре неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.10. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Центре иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в Центре не требуется.

Эти свободные дни педагогические работники используют для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников ОГАОУ «Центр образования «Ступени».

4.1.12. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате

труда работников ОГАОУ «Центр образования «Ступени».

4.1.13. Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся Центра и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, (далее – каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

В каникулярное время педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической (в том числе методической и организационной) работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала каникулярного времени.

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

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

4.1.14. В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, работники из числа вспомогательного персонала привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации (текущий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за 2 (две) недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

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

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится 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 2 (две) недели до его начала. При этом работник имеет право

выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год за 2 (две) недели до конца года и доводится до сведения каждого работника под роспись.

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 (десяти) месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам Центра в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 года №273-ФЗ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы:

- педагогу дополнительного образования;
- педагогу-организатору;
- учителю;
- учителю-дефектологу;
- учителю-логопеду.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 (три) календарных дня, в соответствии со ст.119 ТК РФ:

- заместителю директора.

4.3.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

4.3.2.1. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

4.3.2.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

4.3.2.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- одному из родителей, имеющих ребенка до 16 лет - один день в месяц;

- доверенным лицам политических партий - на период осуществления полномочий;

- членам избирательных комиссий - на период исполнения обязанностей;

- кандидатам в депутаты - со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования общих итогов выборов;

- инвалидам боевых действий - 60 календарных дней;

- ветеранам боевых действий - 35 календарных дней;

- Героям и полным кавалерам ордена Славы - 21 календарный день;

- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции, добровольным пожарным - 10 календарных дней;

- супругам военнослужащих - на дни, превышающие продолжительность ежегодного отпуска по месту работы;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней.

4.4. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между учебными занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Центра, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Еврейской автономной области, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности Центра, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Систему оплаты труда работников Центра устанавливает Положение об оплате труда работников областного государственного автономного общеобразовательного учреждения «Центр образования «Ступени», утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (приложение №2), и оно определяет:

- условия и порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра;
- размеры и условия осуществления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Центра;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам Центра, в т. ч. заместителю директора, главному бухгалтеру;
- условия и порядок оказания материальной помощи работникам Центра.

5.2.3. Размер начисленной заработной платы работника Центра, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.2.4. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 1601. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее чем за два месяца.

5.2.5. Оплата труда педагогических и других работников Центра, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из

расчета заработной платы, установленной при тарификации.

5.2.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Центра.

5.2.7. Заработная плата выплачивается работникам Центра образования 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Заработная плата в декабре выплачивается не позднее 5 рабочих дней до окончания финансового года.

5.2.8. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.2.9. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных 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.

5.2.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме под роспись известить 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.

5.2.11. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.12.

В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Центра, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и

социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможным расторжением трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает представителя выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

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

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Центра.

При проведении структурных преобразований в Центре не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в Центре считается увольнение 10 процентов работников в течение 90 календарных дней и более.

6.3.3. Производить доплаты увольняемым работникам по сокращению или ликвидации согласно п.п. 1,2 ст.81 ТК РФ в размере 25 процентов к сумме выходного пособия за счёт собственных средств Центра, средств учредителя (кроме бюджетных), профсоюзных средств.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание Центра ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Центра должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания Центру.

6.4.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 (три) года за счет средств Центра.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию — с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 (два) месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

6.4.4.1. семейные - 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);

6.4.4.2. лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

6.4.4.3. работники, получившие в период работы в Центре трудовое увечье или профессиональное заболевание;

6.4.4.4. инвалиды боевых действий по защите Отечества;

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

6.4.4.6. работники, имеющие более длительный стаж работы в Центре;

6.4.4.7. работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами.

6.4.5. При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 сохраняются принципы коллегиальности, гласности, открытости.

Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

VII. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель:

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодный план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (приложение №3).

7.1.4. За счет средств Центра обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Центра.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

7.1.7. Финансирует и выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении учебные занятия прекращаются.

7.1.10. При численности работников Центра более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников Центра образования менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее 30% от ставки заработной платы, должностного оклада) работнику Центра, на которого приказом директора возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в Центре.

7.1.11. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.12. Обеспечивает нормативными документами по охране труда,

инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда Центра.

7.1.13. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.14. Обеспечивает за счет средств Центра прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) в период каникулярного времени для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.15. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в Центре.

7.1.16. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.17. Оказывает материальную помощь работникам (членам их семей) в размере базовой ставки за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника;
- расходов на погребение;
- получения работником инвалидности;
- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

7.1.18. Оформляет информационный стенд по охране труда и технике безопасности.

7.2. Профком:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Центра.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств.

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Центра.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Центра.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Педагогическим работникам, направленным не повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

8.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Центра.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них место для отдыха и личной гигиены.

8.4. Работодатель обязуется производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

IX. Условия труда и социальные гарантии

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют предоставление молодым специалистам социальных льгот и гарантий, предусмотренных законом.

9.1.2. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается выплата стимулирующего характера в размере до 20% к ставке заработной платы (должностному окладу).

9.1.3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым специалистам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности Центра и профсоюзной организации.

9.2.3. Обеспечивать возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9.2.4. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых специалистов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Работодатель устанавливает молодым специалистам из числа педагогических работников, окончившим учреждения высшего и среднего профессионального образования и не имеющим стажа работы по специальности, надбавку в размере 30 процентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с момента трудоустройства в Центр в соответствии с полученной специальностью и выплачивается ежемесячно по истечении трех лет с даты окончания учебного заведения.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Еврейской автономной области.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления Центром.

10.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.

10.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в Центре в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях.

10.2.4. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Центра одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Центра.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

10.3.1. Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия территориальной профсоюзной организации Профсоюза работников

народного образования и науки ЕАО.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки ЕАО.

10.3.3. Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в Центре образования совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.3.4. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

10.4. Стороны:

10.4.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4.2. Подтверждают:

- в соответствии с ТК РФ профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Центра образования или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Центра и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

10.4.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными

знаками отличия.

10.4.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами: работодатель в лице директора ОГАОУ «Центр образования «Ступени» Шкляр Натальи Валерьевна от работников — председатель первичной профсоюзной организации Смотриной Ирины Дмитриевны.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании (конференции) трудового коллектива Центра и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки ЕАО.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

XII. Заключительные положения

12.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о финансово-экономическом положении Центра, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

12.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

12.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.