

От работодателя:

директор  
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Центр образования № 5»

/Е.В.Алешина./

---

27 декабря 2021 года.

От работников:

председатель профкома Муниципального казенного общеобразовательного учреждения "Центр образования № 5"

/С.А.Родионова./

---

27 декабря 2021 года.

**Коллективный договор  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 5»  
на 2022- 2024 годы**

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Центр образования №5» (далее - коллективный договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 5» (далее - учреждение), предусматривающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы» (утв. Министерством просвещения Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29.12.2020), Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым территориальным Соглашением между администрацией муниципального образования город Ефремов, комитетом по образованию администрации муниципального образования город Ефремов и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 - 2023 годы, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» (утв. Приказом Министерства просвещения РФ от 22 марта 2021 г. № 115); Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования (утв. приказом Министерства просвещения РФ от 31.07.2020г. № 373), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, правовыми актами муниципального образования город Ефремов, Уставом и иными локальными актами учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор действует с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года.

Текст подписанного коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

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

### 1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их полномочного представителя (избранного на общем собрании работников большим числом голосов) Родионовой С.А., пред-

седателя профкома Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 5» (далее - профком);

- работодатель, в лице полномочного представителя - Алешиной Е.В., директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 5» (далее - директор учреждения, работодатель).

1.5. **Предметом** коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. **Основной целью** коллективного договора является определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным и территориальными соглашениями.

1.7. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.8. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в иных правоотношениях, не связанных с действием настоящего договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединении, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения учитывается мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.12. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка; При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- Положение об оплате труда работников;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, предложения по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут содержать условий, ограничивающих права и снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон

трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательного учреждения.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.8. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.9. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.8. настоящего коллективного договора.

2.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.9. настоящего коллективного договора.

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

2.12. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 72, ст. 74, ст. 162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.16. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.

2.17. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.18. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

2.19. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.20. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись со следующими документами:

- коллективным договором;
- Уставом учреждения, изменениями и дополнениями в него;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- иными локальными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника

2.21. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. (ст. 77 ТК РФ).

2.23. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

### **3. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Стороны совместно определяют формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.3.2. Обеспечивать 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.

3.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, соответствующего уровня предусмотренном ст.173-177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников.

## **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **4.1. Работодатель обязуется:**

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 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 три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

### **4.2. Стороны договорились, что:**

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.



4.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

4.4. Работодатель обеспечивает:

- гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;

- недопущение одновременного в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;

- возможность оказания материальной помощи работникам при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации;

- предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

## **5. Организация труда, режим работы, время отдыха**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

5.1. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возложенными на них Уставом учреждения.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

При составлении расписаний занятий муниципальная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

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

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная неделя продолжительностью рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

5.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (и) или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 и 256 ТК РФ):

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характе-

ристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

5.8. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни 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 не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и иных работников учреждения. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, другой части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно согласно графику отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 рабочий день;
- для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохожде-

нием военной службы - 3 календарных дня.

5.13. Предоставлять, согласно результатов проведенной СОУТ работников, дополнительные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным актом учреждения.

5.15. Выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье.

5.16. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, им обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.17. Дежурство педагогических работников (в школе) по учреждению начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий.

5.18. Работодатель обеспечивает предоставление работникам библиотек учреждения (структурных подразделений) дополнительного оплачиваемого отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

5.19. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставя-

щих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплаты текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

5.21. Работодатель обеспечивает гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором - на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

## **6. Оплата и нормирование труда**

### **6.1. Стороны исходят из того, что:**

6.1.1. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами

РФ, законами Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области, актами органов местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда учреждения регулируются Положением об условиях оплаты труда, разработанным в учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами местного самоуправления нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников учреждения осуществляется с учетом мнения профкома, на основании разработанного учреждением, в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами, Положения об условиях оплаты труда работников МКОУ «ЦО № 5».

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде надбавок и доплат в соответствии с действующим законодательством.

6.1.2. Заработная плата работников учреждения складывается из должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, других выплат, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 № 579 на основании Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 135 ТК РФ, принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

6.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца по письменному заявлению перечислением на его расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы является 20-е число текущего месяца (аванс), 5-е число месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за учетный период). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) определяемый в соответствии с уровнем образования и особенностей условий труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- стимулирующих и компенсационных выплат;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

6.1.7. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

6.1.8. На учителей, воспитателей и других работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

6.1.9. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование, повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст.234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы.

6.2.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (ст.142 ТК РФ).

6.2.3. Работодатель обеспечивает установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ). Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

6.2.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

6.2.6. Случаи удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.2.7. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом руководителя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.2.8. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения переговоров (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность.

6.2.9. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату в полном размере работникам, участвующим в забастовках ввиду невыполнения соглашений, настоящего коллективного договора, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательном учреждении минимума необходимых работ (услуг).



## 7. Гарантии и компенсации

### Стороны договорились, что:

#### 7.1. Работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшение жилищных условий;
- выплачивает компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством (в том числе за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением).

Превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются положением об оплате труда учреждения.

7.2. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.3. Производит выплаты стимулирующего характера за высокое качество работы работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющим ведомственные награды, нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с отраслевым территориальным соглашением.

#### 7.4. Обеспечивает:

- бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения в образовательных целях;
- ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области;
- доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;
- повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в размере - 12 % к окладу и за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;
- сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесятая действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- сохранение заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- установление компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

- установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы;

- доплату председателю первичной профсоюзной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.5. Работодатель обеспечивает сохранение за работником в полном объеме заработной платы:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

7.6. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, обусловленных вступлением в силу ст. 66.1 ТК РФ.

Работодатель организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставления работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

- один рабочий день один раз в год - работникам, достигшим возраста сорока лет;

- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе

досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

7.8. Работодатель включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальным оценкам условий труда, других комиссий.

7.9. Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.10. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в муниципальных образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог,

	<p>педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)</p>
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)</p>

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

7.11. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России, в том числе

в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

7.12. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

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.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам, осуществлять работу по охране и безопасности труда.

В состав комиссии по проведению СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома, а также в состав комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку

знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда к началу учебного года.

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

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и в полном объеме заработную плату за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

8.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкции по охране труда.

Рассматривать возможность оплаты рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители профкома.

Организовывать соответствующее обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.

8.1.11. Стороны совместно добиваются финансирования мероприятий по охране труда, в т. ч. проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, в соответствии с соглашением об охране труда учреждения.

8.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

8.1.14. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.15. Обеспечивать создание условий для проведения вакцинации работников.

Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, предоставляемых в порядке, утвержденном локальным актом Учреждения.

8.1.16. Планировать и осуществлять необходимые мероприятия по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников учреждения в чрезвычайных ситуациях и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в соответствии с территориальным соглашением.

8.1.17. Представители первичных профсоюзных организаций обеспечивают исполнение обязательств по:

- участию в проведении организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте в учреждении;
- обеспечению постоянного контроля за исполнением локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений, изданных работодателем (по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) в целях обеспечения безопасных условий труда работникам учреждения.

8.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

## **8.2. Профком обязуется:**

- 8.2.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- 8.2.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- 8.2.3. осуществлять защиту членов профсоюза.

## **9. Гарантии в области молодежной политики.**

9.1. Работодатель обеспечивает исполнение обязательств отраслевого территориального соглашения, в том числе:

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных учреждением;
- выплату за счет средств местного бюджета единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в учреждение – в размере 5000 (пять тысяч) рублей.
- выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу учреждение, в размере 5-ти должностных окладов;
- гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;
- обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;
- материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак.



9.2. Стороны способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;
- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров;
- организации и проведению форумов молодых педагогов.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

**Стороны договорились о том, что:**

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

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений – в размере одного процента. В случае если работник уполномочил профкомом представить его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3, пунктом 5 части 1 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.8 Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.

10.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

-привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

-разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

-работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

-очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

-установление заработной платы (ст.139 ТК РФ);

-применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

-массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

-утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

-создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

-установление размеров повышения заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

-размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

-применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

-другие вопросы.

## **11. Обязательства профкома**

### **Профком обязуется:**

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке, страховых взносах работников.

11.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по мере возможности.

11.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

#### **Стороны договорились, что:**

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-и рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган местного самоуправления.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.