

Коллективный договор

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Центр образования № 53
им. Л.Н. Толстого»

на 2016-2018 годы



Подписано сторонами

13 мая 2016 года

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 53 им. Л.Н.Толстого» (краткое наименование – МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого) (далее по тексту – учреждение).

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком),
- работодатель в лице его представителя – руководителя учреждения.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации), (протокол № 1 общего собрания работников учреждения от 02.02.2016г.) (Приложение № 16).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству, и работодателя.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников учреждения в течение 7 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трёх лет до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) Положение о комиссии по заключению коллективного договора МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 1);

2) Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 2);

3) Положение об оплате труда работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 3);

4) Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего и иного характера работникам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 4);

5) Положение о комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 5);

6) Положение о комиссии по охране труда МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 6);

7) Соглашение по охране труда МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение №7);

8) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другим средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

9) Перечень профессий должностей работников МБОУ ЦО № 53, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для

установления повышенного размера оплаты труда (Приложение № 9);

10) Перечень должностей работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 10);

11) Перечень профессий должностей работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 11);

12) Положение об аттестационной комиссии работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 12);

13) Положение о комиссии по трудовым спорам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 13);

14) Состав комиссии по трудовым спорам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого (Приложение № 14);

15) уведомление о намерении заключения коллективного договора (Приложение № 15);

16) приказ о создании комиссии по заключению коллективного договора (Приложение № 15);

17) Решение общего собрания работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого о полномочиях профкома представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза (статья 30 Трудового Кодекса Российской Федерации) (Приложение № 17);

18) выписка из протокола общего собрания работников МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого о принятии коллективного договора (Приложение № 18).

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

- учёт мнения профкома;
- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

Обязательства работодателя:

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

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 заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Приложением № 3 Распоряжения Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденными приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н, меры социальной поддержки. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (статья 72 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, осуществляется до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как

правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках в связи с рождением ребёнка, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, либо в ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятия в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.12. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, 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 определённой специальности, квалификации или должности) (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74, Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под личную подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации .

3. Экономика и управление учреждением

Обязательства работодателя:

3.1. Доводить до коллектива учреждения годовые объёмы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.

3.2. При передаче в аренду земли, части здания оборудования, находящего в оперативном управлении учреждения:

- учитывать мнение профкома;
- не допускать ухудшение условий труда и быта работников.

3.3. Учитывать мнение профкома при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в том числе внебюджетных средств.

4. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, выплат стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17 июня 2014 года № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» (Приложение № 3).

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется по согласию работника на указанный работником счёт в банке.

4.4. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада;

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

4.5. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.

4.6. Фонд надбавок и доплат учреждения устанавливается в размере не менее 25% фонда заработной платы.

4.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Тарификационные списки утверждаются работодателем по согласованию с профкомом.

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

4.9. Обязательства работодателя:

4.9.1. Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения о выплатах компенсационного, стимулирующего и иного характера работникам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого» (Приложение № 4).

Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии входит председатель профкома и его заместители.

4.9.6. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда (Приложение № 6).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утверждённый приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579, на которых устанавливаются доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель производит оплату труда в повышенном размере:

а) машинисту по стирке белья и ремонту спецодежды:

- за стирку, сушку и глажение спецодежды (подпункт 1.151 пункта 1 Приложения № 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579);

- за работу по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств. (пункт 1.156 пункта 1 Приложения № 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579);

б) повару:

- за работу у горячих плит, электро- жаровых шкафов, кондитерских и паро - масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки (пункт 1.152 пункта 1 Приложения № 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579);

- за работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. (пункт 1.154 пункта 1 Приложения № 2 к Приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579);

4.9.7. Производить оплату труда воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (статья 152 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9.8. Производить доплату работникам за совмещение профессий

(должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.9.9. Производить повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35% оклада, должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9.10. Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года», «Учитель года», «Воспитатель года» и других за счёт средств фонда надбавок и доплат на основании «Положения о выплатах компенсационного, стимулирующего и иного характера работникам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого» (Приложение № 4).

4.9.11. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия учреждения на карантин, в период отмены учебных занятий для воспитанников и учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям (статья 157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9.12. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.9.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/300 и увеличенной на один пункт действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.9.14. Выплачивать работникам заработную плату в размере 100% в случае приостановлении работы по статье 142 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.9.15. Работникам по личному заявлению может быть оказана материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда в соответствии с «Положением о выплатах компенсационного, стимулирующего и иного характера работникам МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого» (пункт 7.2 приложения к постановлению администрации города Тулы от 17 июня 2014 года №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.9.16. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.9.17. Производить оплату на замену уходящих в ежегодный оплачиваемый отпуск работников дошкольных групп (воспитателей, музыкальных руководителей, медицинских диетических сестёр, поваров, кухонных рабочих, уборщиков служебных помещений, машинистов по стирке и ремонту спецодежды, дворников, сторожей) в пределах должностного оклада (ставки) отсутствующего работника.

4.9.18. Направлять часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в организации, на оплату труда по согласованию с профкомом.

4.9.19. Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведённых удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате.

4.9.20. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4.9.21. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то в соответствующие суммы должны быть не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчёте.

5. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Выплачивать

- молодым специалистам единовременное пособие (пункт 2 статьи 11 Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании» и постановление губернатора Тульской области от 07 июня.2005 года № 31-ПГ «Об утверждении порядка назначения и выплаты единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам)»);

- работникам, награжденными ведомственными наградами (в том числе медалями, почётными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) ежемесячную надбавку (доплату) в размере, установленном Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании», а также:

- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;

- компенсацию проезда работникам образовательной организации, расположенной в сельском поселении 100% к месту работы и обратно в соответствии с Постановлением губернатора Тульской области № 33-ПГ от 07.07.2005 года «Об утверждении порядка оплаты проезда до места работы и обратно работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, проживающим в городах и районных центрах и работающим и работающим в сельских и поселковых образовательных учреждениях» (с последующими изменениями);

- компенсацию проезда работникам образовательной организации, расположенной в сельском поселении 100% оплату компенсации проезда к месту работы и обратно на основании решения собрания представителей муниципального образования «Ленинский район» 09 декабря 2009 года № 10-12 «О компенсационных выплатах проезда работникам муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Ленинский район»;

- ежемесячную надбавку молодым работникам (педагогическим в возрасте от 18 до 27 лет, техническим от 18 до 25 лет) в размере:

- при стаже работы от 0 до 1 года - 10%;

- при стаже работы от 1 года до 2 лет - 15%;

- при стаже работы от 2 лет до 3 лет - 20%

с учётом фактической нагрузки по тарификации или штатному расписанию (на основании «Положения о муниципальной надбавке молодым работникам муниципальных учреждений», принятого на районном собрании представителей муниципального образования «Ленинский район» 05.08.2010 года № 16-10);

- работникам организации на основании заявления работника пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада по основной занимаемой

должности из средств бюджета Тульской области;

- ежемесячную выплату работнику библиотеки в размере 50% оклада по занимаемой должности с учётом повышающего коэффициента (пункт 5 главы VIII Тульской области от 24 декабря 2010 года № 1531-ЗТО «О библиотечном деле»);

- установить компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда надбавок и доплат (Приложение № 4) работникам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

- по социальной защите работников, заключению и контролю выполнения коллективного договора – 20%;

- общественному инспектору по охране детства – 20%

- уполномоченному по охране труда – 20%

- уполномоченному по социальному страхованию – 20%

- младшим воспитателям – 30%

- единовременное пособие при выходе работника, отработавшего в учреждении не менее 10 лет на пенсию в размере двух ставок за счёт средств работодателя;

- единовременное пособие в связи с юбилейными датами за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности (50, 60, 70 лет) в размере оклада за счёт средств работодателя.

5.2.2. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

5.2.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статей 196, 197 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.2.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

5.2.5. Предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или

программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьёй 173 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направляемым работодателем для получения образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка путём заключения в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.2.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.2.7. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.8. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.9. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.10. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после её 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.

5.2.11. Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в 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), 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:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учётом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Преподаватель, учитель	Воспитатель
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре.
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Педагог-психолог	Педагог-психолог, воспитатель

Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации (либо структурного подразделения образовательной организации), осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель;
Преподаватель организации дополнительного образования (детской музыкальной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Музыкальный руководитель,
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Инструктор по физкультуре

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.

5.2.12. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим учёные степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почётные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почётная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «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.

5.2.13. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников

Обязательства работодателя:

6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования один раз в три года.

6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту работы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня, предусмотренные статьями 173,174, 176,177 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.6. Организовывать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы и на основании заключения договора между работником и работодателем.

6.7. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276-ФЗ «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (статьи 196,197 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6.8. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения председателя профкома и его заместителей. (Приложение № 9).

6.9.Согласовывать с профкомом кандидатуры работников учреждения для награждения.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его

начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников организаций в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

7.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.3. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации по согласованию с профкомом (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- работники, имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности.

7.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

8. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статьи 189, 190 Трудового Кодекса Российской Федерации) (Приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

8.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

8.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

8.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- инвалидам (в соответствии с действующим законодательством).

8.6. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени педагогического

работника, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

При наличии «окон» на ставку в неделю предоставляются отгулы в каникулярное время пропорционально затраченному времени.

Учителям, имеющим нагрузку в размере ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

8.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

8.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

8.9. В случаях, предусмотренных статьёй 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

8.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора по согласованию с профкомом.

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

8.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с

согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124,125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.13. Продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.14. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени.

Обязанности работодателя:

8.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьёй 119 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Тулы от 17 апреля 2008 года № 1326 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета города Тулы») (Приложение № 9).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется коллективным договором в соответствии со статьёй 119 Трудового Кодекса Российской Федерации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам библиотеки:

- после 10 лет непрерывной работы – 5 рабочих дней;
- после 20 лет непрерывной работы – 10 рабочих дней в соответствии с пунктом 3 статьи 33 Закона Тульской области «О библиотечном деле».

8.17. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными условиями труда (Приложение № 8):

- повару - 6 календарных дней;
- машинисту по стирке белья (рабочий прачечных установок) - 6 календарных дней (Соглашение между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).

8.18. Предоставлять работникам отпуск:

- а) с сохранением заработной платы в пределах выделенных ассигнований на оплату труда (статья 116 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дней;

б) без сохранения заработной платы (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- при рождении ребёнка в семье – до 5 дней;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу – 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней.

8.19. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

8.20. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

8.21. Работникам, участвующим в районных, городских, областных мероприятиях по распоряжению администрации или органов управления образованием в свободное от основных обязанностей время, предоставлять дни отдыха в каникулярное время или осуществлять доплату.

8.22. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (пункт 5 статьи 47 Федерального закона Российской Федерации № 273-ФЗ от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации»)

8.23. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, время работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9. Охрана труда и здоровья работников

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- для реализации этого права заключить «Соглашение по охране труда»

(Приложение № 5), с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- обеспечить в учреждении проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжёлых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации). В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и уполномоченного по охране труда (Приложение № 5);

- использовать средства, при условии финансирования, на проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения и за счёт возвратных средств из ФСС на предупредительные меры по охране труда;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (Приложение № 7);

- обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (статья 221 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством, и вести их учёт, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (статьи 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 8);

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на

паритетной основе должны входить члены профкома. Организовать её работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 года № 412н;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

- осуществлять, совместно с профкомом, контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформления его результатов, участия в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров и приобретение медицинских книжек;

- выплачивать за счёт средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.

9.2. Профком обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства;

- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих прав и интересы членов профсоюза;

- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счёт средств Фонда социального страхования Российской Федерации;

- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;

- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу

администрации учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных «Соглашением по охране труда».

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 деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять 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 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, Задержка перечисления средств не допускается.

10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране 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 (статьи 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- привлечение работников к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- об установлении графика отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчётного листа (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации) и другие вопросы, касающиеся социально-трудовых прав работников.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- представлять 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 счёт первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, в том числе фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- совместно с уполномоченным по социальному страхованию осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;

- совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования;

- контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств из средств профсоюзного бюджета.

12. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию;

- осуществляют совместный контроль выполнения положений коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год, информируют о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока его действия на собраниях, совещаниях, через профсоюзный уголок;

- рассматривают в течение семи календарных дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

- 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;

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

От работодателя
Директор МБОУ
ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого

_____ Ж.В.Харченко

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ ЦО № 53 им. Л.Н.Толстого

_____ С.В.Шалимова