

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Болотская средняя общеобразовательная школа»
Белевского района Тульской области

Тульская область, Белевский район,
с. Болото, ул. Совхозная, 6

Тел. (48742) 3-11-72
эл. адрес: belevbolotoschool@tularegion.org

От работодателя:

Директор
МОУ «Болотская СОШ»



С.И.Лапшова С.И.Лапшова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «Болотская СОШ»

Д.В.Бударина Д.В.Бударина

Коллективный договор
муниципального
общеобразовательного учреждения
«Болотская средняя
общеобразовательная школа»
Белевского района Тульской области

на 2022-2024 годы

М.П.

Принят на общем собрании коллектива 24.12.2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду администрации муниципального образования Белевский район

Регистрационный номер №4-22 от «12» января 2022г.

Главный специалист отдела по организационной работе и информационному обеспечению администрации МО Белевский район Коробова Елена Александровна



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ «Болотская СОШ» Белёвского района Тульской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Будариной Дарьи Владимировны

- работодатель, в лице его представителя - директора Лапшовой Светланы Ивановны (ст. 40 ТК).

1.3. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также на создание более благоприятных условий труда и направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социально и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МОУ «Болотская СОШ», в лице ее профсоюзной организации единственным полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями на 2022-2024 годы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить первичную профсоюзную организацию и её органы представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно профсоюзной организации (через бухгалтерию) взносы в размере 1% от заработной платы (ч.2 ст. 30 ТК РФ, ст.377 ТК РФ)

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой

совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.10. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.13. Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. В течение срока действия коллективный договор ни одна из сторон не вправе изменить или прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективный договор решаются сторонами.

1.20. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2022 года.

1.21. Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- перечень должностей и профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда надбавок и доплат;
- положение о премировании работников;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

- график отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюз:

- по согласованию с профсоюзом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, о внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

Стороны признают, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора (далее - ТД), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. ТД заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон. ТД является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. ТД с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.5. В ТД оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия ТД могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника

Работа по установлению учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуска в целях определения её объёма на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.7. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за 2 месяца.

2.8. Локальные нормативные акты образовательных организаций по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также её изменения, в том числе по вопросам установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников, классного руководства на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения её объёма на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в ТД 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) (п.66) Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в другом учреждении, но в той же местности на срок до данного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

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

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

2.14. 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.

2.15. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребёнком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.16. По инициативе работодателя изменение существенных условий ТД допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количество обучающихся (воспитанников), изменение количество 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.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий ТД работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.17. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении ТД с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.19. С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

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

2.21. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные

программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

2.22. 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 ТК РФ.

2.23. 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, ставящих 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).

2.24. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.25. При составлении расписания занятий 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.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, **а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную плату, обязательное присутствие в организации не требуется.**

Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

2.26. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Повышение квалификации специалистов образования осуществляется раз в три года и гарантируется оплата командировочных расходов работников, в том числе руководителей, направляемых на курсы повышения квалификации.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173- 176 ТК РФ.
- предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173- 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.)
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь за собой массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюза (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды, установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ и в соответствии с пунктом 3 статьи 1 Федерального Закона Российской Федерации от 03.10.2018 г. №350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» гражданами дающим право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно имеют также:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

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

- родители, воспитывающие ребёнка – инвалида до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников) ;

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранения очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно- оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии);

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение №2), утверждаемыми работодателями с учетом мнения профсоюза, а также условиями ТД, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, а женщинам на селе 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением);
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участие во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается работнику в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

5.8. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12% к должностному окладу (ставки), на работах с особо тяжелыми условиями труда - до 24% к должностному окладу (ставки).

5.8.1. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда по соглашению с профсоюзом.

5.12. 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 руководителя по соглашению с профсоюзом.

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

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, охране учреждения, в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124- 125 ТК РФ, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение № 8 , в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работников с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

- за работу с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (повару) – 7 календарных дней.

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

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- для сопровождения первоклашек в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- родителям, женам, мужьям, военнослужащим погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболеваний - 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации- 7 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 1 день в год.

5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.335 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Постановлением администрации МО Белёвский район от 15.04.2008 № 178, коллективным договором образовательного учреждения и Уставом образовательного учреждения).

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 счёт средств,

полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором образовательной организации.

5.16. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

5.18. 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.

5.19. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), в количестве двух оплачиваемых дней отдыха.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны признают, что:

6.1. Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются обязательными при установлении на региональном уровне систем оплаты труда.

Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Белевский район от 27.06.2014 №676 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Белевского района, осуществляющих образовательную деятельность» и иных нормативно правовых актов.

Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются Положением об оплате труда, разработанным в образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми администрацией МО Белёвский район нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Положение об оплате труда работников образовательного учреждения является приложением к коллективному договору.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

6.4. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 8 и ст.135 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 30.07.2014 N 726 "Об изменении некоторых актов Правительства Российской Федерации и признании утратившим силу постановления Правительства Российской Федерации от 20 ноября 2008 г. N 870" 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, включённая в этот Перечень, требованиям безопасности.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат и надбавок.

6.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными (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, которая должна быть проведена в сроки, определённые Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «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 тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990 г. №579 (далее – Перечень) на основании типовых перечней работ с тяжелыми и вредными и особо вредными и особо тяжёлыми условиями труда при работе, в которых работник вправе получить доплаты, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат и надбавок в размере от 10% до 35%.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам образовательного учреждения за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются 5 - 20 числа каждого месяца.

6.8. Заработная плата работникам сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ);

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

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

- 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 образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- на период вынужденного прогула по вине работодателя.

-на период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям;

- дополнительные оплачиваемые дни (по случаю бракосочетания, проводов в Армию, проводов первокурсников, по случаю смерти и т.д.)

6.8. Повышения оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения в те же сроки и размерах, предусмотренных для учреждений федерального подчинения.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Принять Положение об оплате труда работников.

6.9.2. Производить оплату времени простоя не по вине работника (карантин, санитарно-эпидемиологические и климатические условия) в размере 100% заработной платы (ст.157 ТК РФ).

6.9.3. В случае организации и проведения забастовки на уровне области, района в виду не выполнения или нарушения Соглашения выплачивают работникам, участвующих в забастовке, заработную плату в полном объёме.

6.9.4. Производят компенсацию педагогическому работнику при превышении плановой наполняемости классов, групп, установленной Типовым положением о соответствующих типах и видах образовательных учреждений, утвержденным Правительством РФ.

6.9.5. Производить оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности за счёт средств работодателя.

6.9.6. Выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в муниципальное образовательное учреждение, расположенное в сельской местности, в размере 10 должностных окладов.

6.9.7. Установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы.

6.9.8. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 ТК РФ работнику выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 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 расчёта включительно.

6.10. 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.

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

6.12. 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 по письменному согласию работника приказом общеобразовательной организации.

6.13. 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.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Обеспечивает ежемесячную компенсацию расходов педагогическим работникам муниципального образовательного учреждения, проживающим и работающим в сельской местности, на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 100% начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение.

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и по другим причинам, независимо от объема учебной нагрузки, выполняющим работу на условиях совместительства денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3.1. Устанавливает ежемесячную денежную выплату в размере 15% оклада работникам библиотек муниципального образовательного учреждения.

7.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты для приема пищи).

7.6. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно - массовой и физкультурно- оздоровительной работы в размере 1000 рублей.

7.7. Выплачивать материальную помощь работникам при выходе на пенсию по старости в размере одного оклада за безупречный многолетний труд из средств организации.

7.8. Осуществляет компенсацию затрат на оплату проезда до места работы и обратно работникам образовательного учреждения, проживающим в городе и работающим в сельском образовательном учреждении.

7.9. Выплачивать:

- ежемесячную надбавку педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющим звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 10% из средств бюджета области (п.п. 3 п. 2 ст.9 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании");

- ежемесячную денежную выплату работнику библиотеки в размере 50% оклада по занимаемой должности с учётом повышающего коэффициента к окладу и повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению), определённого Законом Тульской области от 24.12.2010 №1531 «О библиотечном деле» (п. 3 ст.10 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании");

7.10. Выплачивать педагогическим и иным работникам муниципальных организаций (за исключением руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций, методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных муниципальными образованиями Тульской области) пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада, должностного оклада, установленного положением об оплате труда на день вступления в силу настоящего Постановления. (Постановление правительства Тульской области от 03.03.2016 №85)

7.11. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчётного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведённых удержаний, а также общая сумма подлежащая выдаче. Форма расчётного листка принимается по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 136 ТК РФ).

7.12. Установление компенсационных выплат за счёт средств работодателя работникам образовательных организаций 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.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями по охране труда.

8.2. На проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (далее - СОУТ) (ст. 212 ТК РФ). На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.3. Совместно с профсоюзом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда,

затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежду, средств индивидуальной защиты, моющих и обезжиривающих средств.

8.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев и охрану труда.

8.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

8.8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления, изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.9. Обеспечивает контроль за установленными санитарными нормами теплового режима помещения (при понижении температуры ниже 17 градусов во время отопительного сезона по представлению профсоюза переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. ГОСТ 12. 1005- 88 (при понижении температуры ниже 14 градусов- занятия прекращаются).

8.10. Устанавливает конкретные размеры надбавок заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно трудового законодательства)

8.11. Устанавливает надбавку до 30% от ставки работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности за состояние по охране труда учреждения.

8.12. Информировывает работников под расписку об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами- инструктажами ответственного за состояние по охране труда учреждения.

8.14. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации котельной, столовой, станков, зданий, предусмотренные настоящим договором.

8.15. Обеспечивает санитарно- бытовое и лечебно- профилактическое обслуживание работы в соответствии с требованиями охраны труда.

8.16. Обеспечивать в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками предварительного при поступлении на работу и периодического медицинских осмотров, а также выдачу медицинских книжек, 2 оплачиваемых рабочих дня для прохождения медицинского осмотра.

8.17. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.18. Обеспечивает проведение (за счет фонда социального страхования от несчастных случаев) специальной оценки условий труда, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза.

8.19. Создают совместно с профсоюзом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.20. Предоставляют уполномоченным профсоюза по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере ставки.

8.21. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая в учреждении.

8.22. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

8.23. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

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

8.25. Предусматривает на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,5 % от фонда оплаты труда.

8.26. Проводит 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, оказание первой помощи пострадавшим.

8.27. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.28. Сохраняет место работы (должность), средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.30. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюза (приложение № 10).

8.31. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.32. Осуществляет совместно с профсоюзом контроль за состоянием , условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.33. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работникам народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

8.34. Предоставляет транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.35. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых.

8.36. Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.37. Профсоюз обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за правильностью расходования заработной платы, фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность 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 (ст.86 ТК РФ);

- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации ОУ;
- контролировать своевременную в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- избирать уполномоченных по охране труда;
- принимать участие в создании и работе комиссий по охране труда;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно - курортном лечении (курорт «Краинка» и санаторий «Бунырёвский»), своевременно направлять заявки;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, специальной оценке условий труда, охране труда и др.;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических кадров учреждения;
- оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в отдельных случаях в индивидуальном порядке;
- принимать участие в расследованиях несчастных случаев на производстве с работниками ОУ;
- обращаться к работодателю с предложениями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательств по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
- в случае грубых нарушений требований по охране труда (отсутствие норм освещения и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенная шумливость и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений (приостановление работ осуществляется после официального уведомления администрации);
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, что:

9.1. 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.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, пп «б», п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзом.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Установить председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную доплату в размере 20 % должностного оклада, за работу не входящую в должностные обязанности работника, по представительству и защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, заключению коллективного договора и контролю за его исполнение

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

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, пп. «б» п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.

9.11. Председатель профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в круг прямых обязанностей работников, по специальной оценке условий труда, по приёме организаций образования к новому учебному году и др. комиссий.

9.12. Работодатель с учетом мнения профсоюза 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);
- запрещение работы в выходные и не рабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применения 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 повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.147 ТК РФ);

- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

9.13. Стороны признают:

Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста до трёх лет;
- нахождении в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- ухода на пенсию независимо от ее вида;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- при переходе из одного образовательного учреждения в другое;
- нахождение в командировке за границей;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией или реорганизацией образовательного учреждения.

Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория, преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяются 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.

(п.8.15.2. Областного Соглашения)

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 учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы: группа продлённого дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизни деятельности «ОБЖ») |
| Старший воспитатель | Воспитатель |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Преподаватель – организатор основ безопасности, допризывной подготовки | Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения Учитель трудового обучения (технология) | Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель – дефектолог, учитель - логопед | Учитель-логопед, учитель – дефектолог, учитель независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах, специальных, (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профильного образования | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре. |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении |
| Учитель общеобразовательного учреждения | Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования |

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 Министерством.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 3 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в квартал.

10.4. Рассматривают в течение 3 дней все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива « 24 » декабря 2021г.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Болотская средняя общеобразовательная школа»
Белевского района Тульской области

Тульская область, Белевский район,
с. Болото, ул. Совхозная, 6

Тел. (48742) 3-11-72
эл. адрес: belevbolotoschool@tularegion.org

Исх. № 197

Главе администрации
МО Белевский район
Н.Н. Егоровой

На основании статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора (изменений и (или) дополнений к коллективному договору)

Коллективного договора муниципального общеобразовательного учреждения «Болотская средняя общеобразовательная школа» Белевского района Тульской области на 2022-2024 годы.

Дата подписания коллективного договора (изменений и (или) дополнений к коллективному договору) сторонами коллективных переговоров 13.12.2021г.

Численность работников, охваченных действием коллективного договора 26 человек.

Информация о работодателе:

Наименование: МОУ «Болотская СОШ» Белевского района Тульской области

Почтовый адрес: 301545, Тульская область, Белевский район, с. Болото, ул. Совхозная, д.6

Контактный номер телефона: (48742) 3-11-72

Адрес электронной почты: belevbolotoschool@tularegion.org

Фамилия, имя, отчество и должность лица, уполномоченного на подписание коллективного договора: Лапшова Светлана Ивановна

Код и наименование основного вида деятельности согласно выписке из Единого государственного реестра юридических лиц: 85.14

Информация о представителе работников:

Наименование: Профсоюзная организация МОУ «Болотская СОШ»

Почтовый адрес: 301545, Тульская область, Белевский район, с. Болото, ул. Совхозная, д.6

Контактный номер телефона: (48742) 3-11-72

Фамилия, имя, отчество и должность лица, уполномоченного на подписание коллективного договора: Бударина Дарья Владимировна

Приложения:

1. Коллективный договор (изменения и (или) дополнения к коллективному договору) - на 22 л. в 3-х экз.
2. Протокол Заседания профсоюзного комитета МОУ «Болотская СОШ»

30.12.2021 г.
(дата составления запроса)

Директор МОУ «Болотская СОШ»: _____ С.И.Лапшова
(должность) (подпись) (Ф. И.О)

Протокол № 4

заседания первичной профсоюзной организации МОУ «Болотская СОШ»

24.12.2021

с. Болото

Всего членов профсоюзной организации – 15 человек

Присутствовало – 15 человек

Отсутствовало – 0 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Рассмотрение и утверждение Коллективного договора МОУ «Болотская СОШ» на 2021-2024 гг.

Докладчики: Бударина Д.В. -председатель первичной профсоюзной организации

ФИО и должность

РЕШИЛИ:

1) В обсуждении приняли участие все присутствующие. Был задан ряд вопросов уточняющего характера, на которые Будариной Д.В. были даны подробные ответы.

В результате Коллективный договор имеет следующую структуру:

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
5. Рабочее время и время отдыха
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья
9. Гарантии профсоюзной деятельности
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

2) Вопрос о заключении коллективного договора в предложенной редакции был поставлен на голосование.

3) По результатам голосования принято решение заключить Коллективный договор с приложениями между работодателем и первичной профсоюзной организацией МОУ «Болотская СОШ» на 2022-2024 гг. в предложенной редакции.

Проголосовали: «за» – 15 человек; «против» – 0 человек.

Решение принято большинством голосов.

Директор МОУ «Болотская СОШ»

_____ С.И.Лапшова

Председатель первичной

профсоюзной организации МОУ «Болотская СОШ» _____ Д.В.Бударина

Пропнуровано, пронумеровано и скреплено печатью

18 (двадцать восемь) (листов)

Директор школы _____ С.И. Лапшова

