

# Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 26»

на 2023 – 2026 г.г.

От работодателя:

директор

М.П.



Ж.Н. Матвеева

От работников:

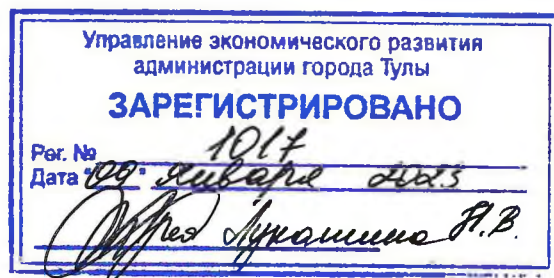
председатель профсоюза

М.П.

*Служ*

О.Л.Кудлай

Принят « 22 » декабря 2022 г.



Договор прошел уведомительную регистрацию в \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «ЦО № 26» (далее – «Центр образования»).

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими нормативно-правовыми актами РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Центра образования и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Центра образования, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра образования в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз),
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «ЦО № 26» Матвеевой Жанны Николаевны (далее – «Работодатель»).

1.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить его представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра образования и Работодателя.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников не позднее 15 дней с момента его подписания.

Текст коллективного договора доводится до сведения работников путем размещения на сайте Центра образования [www.sco71.ru](http://www.sco71.ru) - и профсоюзной организации в двухнедельный срок с момента его подписания.

1.6. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации Центра образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем права и обязательства Сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

1.8. При смене формы собственности Центра образования коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Центра образования коллективный договор сохраняет свое 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. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением и (или) дополнительным соглашением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников и работодателя.

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 путем переговоров.

1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается (на следующие три года автоматически. Ст 43 ТК РФ)

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром образования непосредственно работниками и через профсоюз:

- по согласованию с профсоюзом,
- учет мотивированного мнения профсоюза при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза,

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получения 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, внесение предложений по ее усовершенствованию,

- другие формы, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

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

- 1) положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений МБОУ ЦО № 26;

- 2) правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ № 26 ;

- 3) положение об условиях оплаты труда работников МБОУ № 26;

- 4) положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 26;

- 5) положение о комиссии по охране труда для работников МБОУ ЦО № 26;

б) соглашение по охране труда МБОУ ЦО № 26;

7) перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления повышенного размера оплаты труда.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами РФ, локальными актами Центра образования. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, локальными актами Центра образования, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) 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 (эффективный контракт) с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 её выполнения.

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра образования, правилами внутреннего трудового распорядка и иными действующими локальными актами Центра образования

2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, иные условия, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме. (ст. 72 ТК РФ)

2.6. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Ст. 70 ТК РФ

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. ст. 60 ТК РФ

2.8. Объем нагрузки педагогическим работникам устанавливается комиссией по распределению педагогической нагрузки, исходя из количества

часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре образования по согласованию с профсоюзом.

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

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

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.9. Введенный в Центре образования механизм эффективного контракта подразумевает включение в трудовой договор с работником показателей и критериев оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества работы.

При установлении учителям (педагогическим работникам), для которых Центр образования является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее на условиях внутреннего совместительства, совмещения профессий (должностей), 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 Центр образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передается 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.

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

2.13. 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 соглашению сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности ( ст.72.2 ТК РФ) 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;

- возвращения работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

- иные случаи, предусмотренные законодательством РФ.

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

2.14. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

2.16. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзом.

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных 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 определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. 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.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.19. Работодатель обязан уведомлять Профсоюз и работников в письменной форме о сокращении не позднее, чем за два месяца, руководствоваться действующим законодательством.(ст.130 ТК РФ)

2.20. Стороны договорились, что:

2.20.1. Не допускается одновременное увольнение работников - членов одной семьи по сокращению численности или штата.

2.20.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Центра образования при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст.179, 261, 374 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года и менее до пенсии);
- лица, проработавшие в Центре образования свыше 10 (десяти) лет;
- работники, имеющие в Центре образования наибольший стаж работы.

2.20.3. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности штата.

2.21. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, работникам, вышедшим на пенсию, гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами, предусмотренными Уставом учреждения.

### **3.ОПЛАТА ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

3.1. 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, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность», законодательством РФ, Положением об оплате труда работников Центра образования, иными локальными актами Центра образования.

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 получении документа об образовании или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
- при присвоении почетного звания (со дня присвоения).
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- по иным основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

3.2. Повышение оплаты труда работников Центра Образования осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных (бюджетных) учреждений Тульской области.

3.3. 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.

3.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления по желанию работника на указанный счет в банке.

3.5. 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 профсоюзом.

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

3.7. Стороны считают:

- превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются коллективным договором Центра образования, Положением об оплате труда, локальными актами о порядке установления выплат стимулирующего характера;

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счёт средств работодателя;

- в расчёт оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учётом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы

Оплата за сверхурочную работу производится в размере, но не менее, чем за первые два часа работы - в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Вместо повышенной оплаты по желанию работника (а не по выбору работодателя) сверхурочные работы вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**3.8. Обязательства работодателя:**

3.8.1. Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании законодательства РФ, локальных актов



Центра образования, устанавливающих стимулирующие и компенсационные выплаты работникам Центра образования.

Установление выплат осуществляется по согласованию с профсоюзом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат с учётом утверждённых показателей деятельности педагогических работников входит председатель профсоюза и его заместители.

3.8.2. Выплачивать ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах, предусмотренных законодательством.

3.8.3. Выплачивать работникам пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности.

3.8.4. Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.8.5. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.8.6. Производить оплату труда воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника, в т.ч. за работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.8.7. 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 (эффективного контракта) с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

3.8.8. Выплачивать:

- ежемесячную надбавку стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, имеющим ведомственные награды «Отличник народного просвещения» союзных республик бывшего Союза ССР в размере 10 %, имеющим почётное звание «Почётный работник сферы образования РФ» в размере 10 %;

- ежемесячную надбавку педагогическим работникам за почетные звания в соответствии с законодательством Тульской области;

- ежемесячную надбавку педагогическим работникам за почетное звание «Почётный работник сферы образования» в размере 10% из средств учреждения;

- ежемесячную надбавку стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных

подразделений, при награждении Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в размере 5 %, Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в размере 5 %;

- ежемесячную доплату педагогическому работнику за превышение предельной плановой наполняемости классов, групп в размере 20% от должностного оклада как за увеличение объема работы.

3.8.9. Производить доплаты за работу в ночное время в размере 50 % должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. В соответствии с трудовым законодательством ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.8.10. Устанавливать компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда оплаты труда:

- председателю профсоюзного комитета за работу, не входящую в должностные обязанности, по социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением коллективного договора – до 30 % от должностного оклада;

- за работу с детьми из социально неблагополучных семей – до 10 % от должностного оклада;

- наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, – до 20 % от должностного оклада;

- младшим воспитателям – от 5 % от должностного оклада за расширение зоны обслуживания, за работу, не входящую в должностные обязанности.

- завхозу и повару в размере – от 5 % от должностного оклада за работу по переносу тяжестей, за работу не входящую в должностные обязанности.

3.8.11. Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года», «Учитель года», «Воспитатель года» и других за счет средств фонда оплаты труда на основании «Положения о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплатах работникам ЦО № 26».

3.8.12. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия Центра образования на карантин, в период отмены учебных занятий для воспитанников и обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.8.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с возникновением длительного, неразрешённого коллективного трудового спора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ по вине работодателя или органов власти по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заработную плату в полном размере.

3.8.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в

соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.8.15. Выплачивать работникам заработную плату и другие выплаты, причитающиеся работнику, в размере 100% в случае приостановления работы по ст. 142 ТК РФ.

3.8.16. Работникам по личному заявлению может быть оказана материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований как единовременная денежная выплата, в качестве поддержки работника при особых жизненных обстоятельствах один раз в год по одному основанию в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников МБОУ № 26» и «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 26».

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

3.8.18. Производить оплату на замену уходящих в очередной отпуск работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования (заместителей руководителя, воспитателей, музыкальных руководителей, медицинских сестёр, работников кухни, младших воспитателей, уборщиков служебных помещений, рабочих по стирке и ремонту спецодежды, сторожей) в пределах должностного оклада (ставки) отсутствующего работника.

3.8.19. Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзом.

3.8.20. Соблюдать интересы работников при приватизации государственного и муниципального имущества.

3.8.21 Выплачивать педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя ежемесячную денежную доплату за время работы в период летних каникул на основании приказа директора о возложении функции классного руководителя на педагога за фактически отработанное время.

3.8.22. Установить доплату педагогическим работникам за работу, не входящую в должностные обязанности работника, по заполнению отчетности в размерах, установленных локальными актами, регламентирующими порядок установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников.

3.8.23. Предоставлять Профсоюзу в установленные сроки по его запросам информацию о численности, составе работников Центра образования, объеме задолженности по выплате заработной платы, сведениях по условиям и охране труда, оптимизации образовательного учреждения, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности или штата работников и другую необходимую информацию по согласованию с директором.

3.8.24. При оценке деятельности Центра образования на всех уровнях учитывать наличие коллективного договора, выполнение сторонами его обязательств.

3.8.25 Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств федерального бюджета работникам МБОУ «ЦО № 26» за классное руководство с 01.09.2020 года устанавливается в сумме 5000 рублей (но не более

двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при осуществлении классного руководства в двух и более классах).

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.

3.8.26 Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа текущего учебного года из бюджета субъекта Российской Федерации.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.8.27 На одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.8.28 Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство».

3.8.29 Обеспечить работников при переходе на дистанционную форму работы оплатой труда в полном объеме.

#### **4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

Обязательства работодателя:

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

4.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования 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.

4.3. Рассматривать и утверждать ежегодно по согласованию с профсоюзом план подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

4.4. 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 в соответствии с трудовым законодательством РФ.

4.5. 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 ст.173-174 ТК РФ.

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

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

4.7. Проводить аттестацию педагогических работников, в том числе по смежным профессиям, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (ст.196,197 ТК РФ).

4.8. Включать в состав аттестационной комиссии Центра образования председателя профсоюза и его заместителей.

4.9. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории на основании заявления работника в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работников;
- нахождения работников в отпусках по беременности и родам, по уходу за

ребёнком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения работников в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- нахождения работников в длительном отпуске сроком до одного года;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом работника на пенсию;
- за год до ухода работника на пенсию по старости.

4.10. Сохранять уровень 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, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а так же по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя –организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физкультуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
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)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной

	деятельности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер,	Учитель, преподаватель музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

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

4.11. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации (директора Центра образования).

4.12. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учётом объёма их преподавательской (педагогической) работы,

4.13. Работодатель согласовывает с профсоюзом кандидатуры работников для награждения.



4.14. Вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профсоюзом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.15. Стороны договорились, что ликвидация и реорганизация образовательной организации осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

4.16. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательных организаций не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», иными актами, содержащими нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени педагогических работников.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Центра образования, коллективным договором, локальными нормативными актами Центра образования, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством РФ, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра образования.

5.3. Для педагогических работников Центра образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со ст. 333 ТК РФ, с приложением № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

Для руководителя, его заместителей и других работников устанавливается

продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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 (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

-инвалидам;

-в иных случаях в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

Учителям, имеющим нагрузку в размере ставки, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Центра образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

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 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.

5.11. 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.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом 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 соответствии со ст. ст. 124-125 ТК РФ. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы. А при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке

5.13. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей, педагогических работников, определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

#### **Обязанности работодателя:**

5.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

5.15. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам библиотеки в соответствии с законодательством РФ

5.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством РФ

5.17. Предоставлять отпуска матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет в любое время по их желанию.

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

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3-5 календарных дней.

5.19. Работникам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

5.20. 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.

5.21. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора Центра образования.

За педагогическим работником, находящемся в длительном отпуске сохраняется:

- место работы (должность),
- объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

Время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года не включается в общий и трудовой стаж по специальности.

Длительный отпуск оформляется работнику в период с 1 июня по 31 августа. Работник обязан предупредить администрацию о своём желании уйти в длительный отпуск письменно за 1 месяц до его предполагаемого наступления.

Длительный до одного года отпуск может предоставляться по согласованию между работником и администрацией в течение календарного года при наличии уважительных причин и предоставления соответствующих документов (медицинских справок и т.д.), но без нарушения хода учебного процесса.

В случае, если такое право наступает одновременно для нескольких работников и это может отрицательно сказаться на учебно-воспитательном процессе, отпуск предоставляется по графику, составленному администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работники, принимаемые на время отсутствия основного работника,

использующего отпуск сроком до одного года, принимаются на работу по срочному трудовому договору на время отсутствия основного работника.

На основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске по желанию работника отпуск продлевается.

Длительный отпуск сроком до одного года может присоединяться к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, не допускается разделение на части длительного отпуска сроком до одного года.

До истечения длительного, сроком до одного года, отпуска педагогический работник в любое время может прервать его и приступить к работе. Повторно работник вправе использовать длительный отпуск сроком до одного года по истечении 10 лет непрерывной преподавательской работы с момента окончания предыдущего длительного, сроком до одного года, отпуска.

5.22 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.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании коллективного договора, а также заявления (письменного согласия) работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены коллективными договорами.

5.23 Работникам, занимающим должности «Заведующий библиотекой», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

Работникам, занимающим должности «Заведующий библиотекой», имеющим почётное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить право работников Центра образования на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.714 ТК РФ).

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

6.2. Обеспечить в Центре образования проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью

установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профсоюза и уполномоченного по охране труда.

6.3. 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 ОТ.

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

6.5. Организовать проверку знаний работников Центра образования по охране труда на начало учебного года.

6.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.7. 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).

6.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра образования на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227 - 231 ТК РФ).

6.12. Обеспечить гарантии и льготы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Создать в Центре образования комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза. 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 2014г. № 412н.

6.14. 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.

6.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (ст. 212 ТК РФ).

6.16. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.17. 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.

6.18. Осуществлять, совместно с профсоюзом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформлением его результатов, участием в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

6.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований и приобретение санитарных книжек.

6.20. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.

6.21. Освобождать работников, проходящих вакцинацию против COVID-19, от работы на 2 дня с сохранением заработной платы.

6.22. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в порядке, предусмотренном законодательством (письмо Государственного учреждения-отделение пенсионного фонда РФ по Тульской области от 19.12.2018 № 13-16/10163):

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

- два рабочих дня один раз в год – работникам

предпенсионного возраста в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно,

- два рабочих дня один раз в год - работникам - получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет

6.23. Профсоюз 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 права и интересы членов профсоюза;

- избрать уполномоченного по охране труда профсоюза, обучить его по программе требования охраны труда за счёт средств Фонда социального страхования РФ;

- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;
- регулярно обсуждать на заседаниях профсоюза работу администрации Центра образования и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;
- участвовать в комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **Стороны договорились о том, что:**

7.1. 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.

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права.

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.4. 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 профсоюз 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.

7.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей и членов профсоюза 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.

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

7.7. Работодатель представляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.8. Председатель профсоюза, его заместители, члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по установлению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических



работников, специальной оценке условий труда, охране труда, наградной комиссии и других.

7.9. Работодатель по согласованию с профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ;
- об установлении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.ст.193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)

и другие вопросы, касающиеся социально-трудовых прав работников Центра образования.

7.10. Предоставлять профсоюзному комитету проекты (проект) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.)

7.11. Профсоюз имеет право:

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- создавать службы и консультации для защиты социально- трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов, решения правовых вопросов;
- бесплатно и беспрепятственно получать от Работодателя информацию по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза.

7.12 Стороны признают гарантии для избранных в профком работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюза Центра образования, руководители профсоюза Центра образования – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

- увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюза допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия его членов, а председателей, заместителей профсоюза – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам профсоюза предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, коллективным договором, локальными актами Центра образования, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива;

- члены профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА**

Профсоюз обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с 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 счёт первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не позднее пяти дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение в письменной форме.

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

8.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

8.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.

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

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

8.9. Участвовать в работе комиссий Центра образования по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке

условий труда, охране труда и других.

8.10. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.11. Осуществлять контроль за работой, направленной на создание возможности для работников получения государственных муниципальных услуг в электронной форме с использованием компьютера с выходом в интернет.

8.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств из средств профбюджета.

8.13. Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев в Центре образования как с работниками Центра образования, так и с обучающимися.

8.14. Участвовать в разработке инструкций по охране труда на каждое рабочее место.

8.15. Контролировать соблюдение работниками требований, норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, комплексной безопасности, СанПиН.

8.16. Проводить просветительскую работу с работниками Центра образования и обучающимися, осуществлять контроль за своевременным прохождением работниками диспансеризации и вакцинации.

8.17. Оказывать содействие Работодателю в получении информации, необходимой для проведения служебных проверок, незамедлительно сообщать (предоставлять) администрации Центра образования (Работодателю) информацию, необходимую для качественной работы Центра образования.

8.18. Принимать участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.19. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.20. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приёму в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов.

8.21. Участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности в соответствии с законодательством РФ.

8.22. Формировать социальные программы, направленные на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

8.23. Участвовать в экспертизе безопасности условий труда.

8.24. Создавать службы и консультации для защиты социально - трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов, решения правовых вопросов.

8.25. Участвовать в разработке локальных актов Центра образования, затрагивающих социально - трудовые права работников.

8.26. Предоставлять и защищать коллективные социально – трудовые права

и интересы работников независимо от их членства в профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство.

8.27. Вносить предложения о награждении членов профсоюза, работников профсоюза, о поддержке ходатайств о награждении их государственными наградами, присвоении им почётных званий.

8.28. Профсоюз имеет иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

9.2. Осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, информируют о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока его действия на собраниях, совещаниях, на профсоюзных кружках, через профсоюзный уголок.

9.3. Рассматривают в течение 7 (семи) дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Стороны предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

10.2. В течение срока действия настоящего коллективного договора в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для урегулирования конфликтов, возникающих в Центре образования.

10.3. Стороны признают, что если какое-либо из положений настоящего коллективного договора становится недействительным в течение срока его действия вследствие изменения законодательства, остальные положения настоящего коллективного договора обязательны для Сторон в течение всего срока действия Договора.

10.4. Во всем остальном, что не предусмотрено условиями настоящего коллективного договора, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

От работодателя:  
Директор МБОУ «ЦО № 26»

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
28

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /