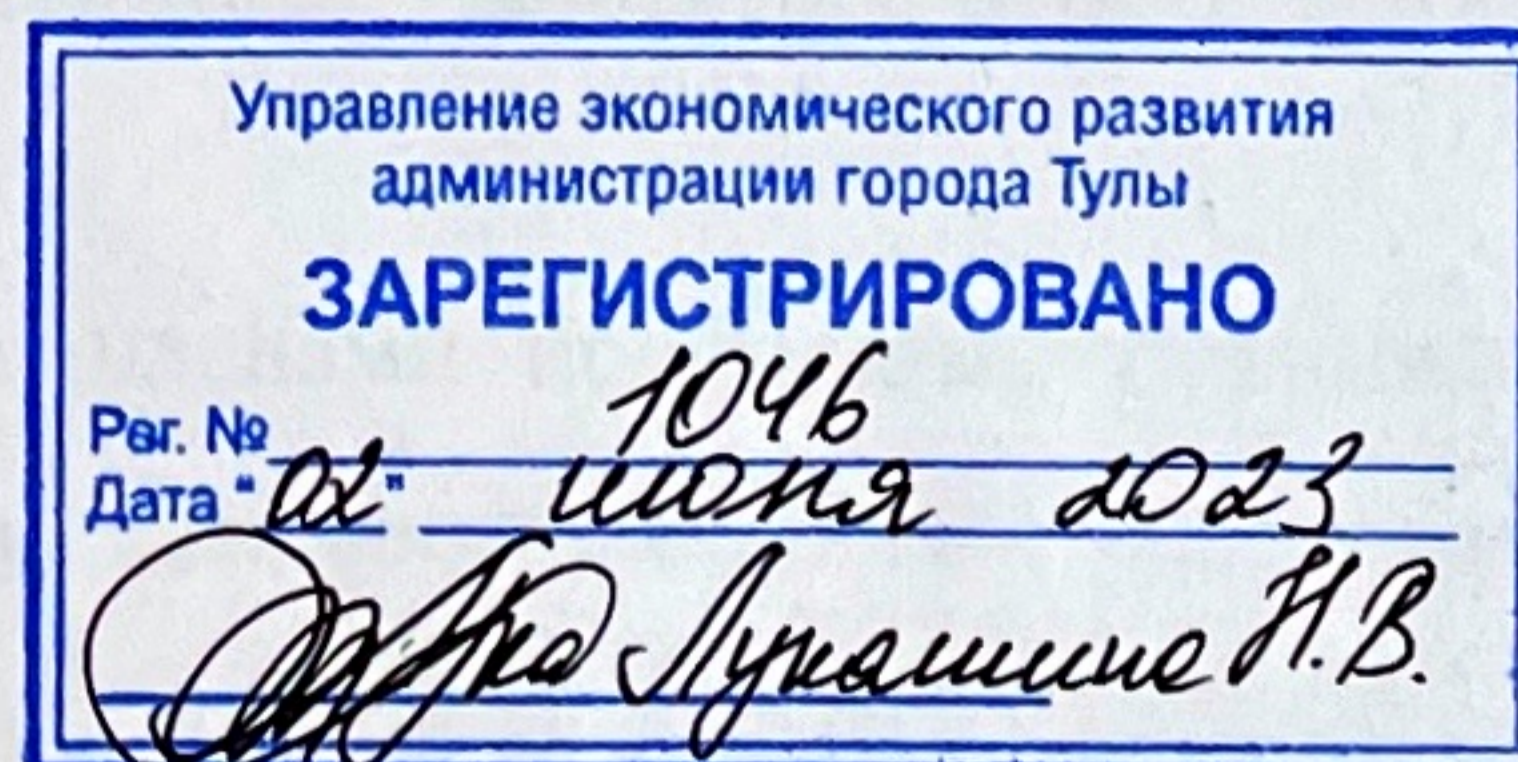


Управление образования администрации города Тулы  
(УО администрации г. Тулы)  
муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования № 55 имени Александра Ильича Миронова»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Центр образования № 55 имени Александра Ильича Миронова»



г. Тула, 2023 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 55 имени Александра Ильича Миронова». Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком),
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова».

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) (пр. № 1 общего собрания работников от 29.08.2022 г.)

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

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

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения 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 в порядке, установленном ТК РФ.

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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. Переговоры по

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

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

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

1) положение о комиссии по заключению коллективного договора МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

2) правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

3) положение об оплате труда работников МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

4) положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

5) положение о комиссии по охране труда МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

6) соглашение по охране труда МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

7) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другим средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

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

- учет мнения профкома;

- по согласованию с профкомом;

- 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, внесении предложений по ее усовершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

### ***Обязательства работодателя:***

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных 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.

2.4. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Приложением No 3 Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012г. No 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утверждённые приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. No 167н, меры социальной поддержки, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ)

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

2.6. 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).

2.7. 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 Трудового кодекса Российской Федерации. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя

по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение в трудовой договор с работником не требуется.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Установление учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, осуществляется до окончания учебного года и ухода работников в 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 письменном виде.

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, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

2.12. 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 взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца



(отмена занятия в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для 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. 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). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). 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.

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

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### **3. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ**

#### ***Обязательства работодателя:***

3.1. Доводить до коллектива МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» годовые объёмы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.

3.2. При передаче в аренду земли, части здания оборудования, находящего в оперативном управлении МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»:

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

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



## 4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается «Положением об оплате труда работников МБОУ «ЦО № 55 им.А.И. Миронова» 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», постановлением администрации города Тулы от 26.03.2021г. № 585 «О внесении дополнений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776».

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

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

4.4. Изменение размеров оплаты труда производится:

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

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

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

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

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

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

#### 4.9. **Обязательства работодателя:**

4.9.1.Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЦО № 55 им А.И. Миронова». Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии входит председатель профкома и его заместители.

4.9.6. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 15 % (по результатам специальной оценки труда). Производить доплату медицинским работникам за работу с детьми в компенсирующих группах – до 15%.



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

4.9.8. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за превышение плановой наполняемости групп в дошкольном отделении. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

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

4.9.10. Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года», «Учитель года», « Воспитатель года» и других за счет средств фонда надбавок и доплат на основании «Положения о доплатах, надбавках и премировании работников МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова».

4.9.11. Осуществлять материальное стимулирование работников учреждения за работу в качестве наставника за счет средств фонда надбавок и доплат на основании «Положения о доплатах, надбавках и премировании работников МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова».

4.9.12. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» 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 (ст. 157 ТК РФ).

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

4.9.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже  $1/150$  и увеличенной на один пункт действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.9.15. Выплачивать работникам заработную плату в размере 100% в случае приостановления работы по ст. 142 ТК РФ.

4.9.16. Работникам по личному заявлению может быть оказана материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда в соответствии с « Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» (п. 7.2 приложения к постановлению администрации г. Тулы от 17.06.2014г. № 1776 « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

4.9.18. Производить оплату на замену уходящих в очередной отпуск работников дошкольных групп (воспитателей, музыкальных руководителей,



медицинских сестёр, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиц) в пределах должностного оклада (ставки) отсутствующего работника.

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

4.9.20. 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.

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

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

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

### **5.2.1. Выплачивать:**

- молодым специалистам единовременное пособие (п.2 ст.11 ЗТО от 30 сентября 2013 года No 1989 ЗТО Закон об Образовании Тульской области);
- работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) ежемесячную надбавку (доплату) в размере, установленном ЗТО от 30 сентября 2013 года No 1989 ЗТО Закон об Образовании Тульской области, а так же:
  - 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;
  - работникам организации пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности из средств бюджета Тульской области;
  - ежемесячную денежную выплату за счет средств бюджета области работникам библиотеки в размере 50% оклада по занимаемой должности с учётом повышающего коэффициента к окладу по учреждению (п. 4.2.4. Соглашения между администрацией муниципального образования город Тула, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы). Работникам, занимающим должность «заведующий библиотекой», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 50 процентов должностного оклада с учетом

повышающего коэффициента к окладу по учреждению (Постановление администрации г. Тулы от 26.03.2021 N 585).

- установить компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда надбавок и доплат работникам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности:

- за выполнение функций классного руководителя;
- проверку письменных работ;
- заведование учебными кабинетами;
- председателю профкома - за работу по социальной защите членов коллектива, заключению и контролю за выполнением коллективного договора – до 30%; зам. председателя профкома – до 10%;

- за работу в должности инспектора по охране детства–до 50%;

- за работу по охране труда- до 100%;

- за оформление больничных листов – до 50%

- единовременное пособие при выходе работника, отработавшего в учреждении не менее 10 лет, на пенсию – до 300% согласно «Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

- единовременное пособие в связи с юбилейными датами за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности (50, 60, 70 лет) в размере оклада согласно «Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»;

- единовременную выплату учителям, подготовившим выпускников – медалистов, сдавших экзамены в форме ЕГЭ – до 20 %.

5.2.2.С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам



повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

5.2.5. Предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 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.

5.2.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

5.2.8. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальный орган Отделения пенсионного фонда Российской Федерации в городе Туле отчетность с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учета. Осуществлять деятельность по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение (ст.370 Трудового Кодекса Российской Федерации). Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

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

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

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

5.2.11. Сохранение уровня оплаты труда с учетом 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 присвоена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1</b>
1	2
Преподаватель, учитель	Воспитатель
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Руководитель физвоспитания	Инструктор по физической культуре
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 музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей общеобразовательную	Музыкальный руководитель

программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации (либо структурного подразделения образовательной организации), осуществляющей деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	
Преподаватель организации дополнительного образования (детской музыкальной школы, школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Музыкальный руководитель

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

5.2.12. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим 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 ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и

воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

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

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Обязательства работодателя:

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

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

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

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

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня, предусмотренные ст. 173-174, ст. 176-177 ТК РФ.



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

6.7. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом 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).

6.8. Включать в состав аттестационной комиссии МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» председателя профкома и его заместителей.

6.9.Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

## **7. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (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. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

а) ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

в) сокращение численности или штата работников организаций в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

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

7.3. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3, п.5 части первой ст.81 ТК РФ по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

7.4. Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МБОУ ЦО№7 при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст.179, 261, 374 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет;

- работники, имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- выпускники высших и средних специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности.

7.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на 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.

7.4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами, предусмотренными Уставом учреждения, спортивного, тренажерного залов.

## **8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

8.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

8.4. 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 соответствии с действующим законодательством.

8.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. Учителям, имеющим нагрузку в размере ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

8.7. 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. 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.

8.8. 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.

8.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора по согласованию с профкомом. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Заработная плата за вышеуказанные периоды времени выплачивается в полном объеме, включая выплаты за классное руководство.

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



8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

8.12 Продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. No 466 « О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках».

***Обязанности работодателя:***

8.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, постановлением администрации города Тулы от 17.04.2008 года No 1326 (с изменениями на 20 июля 2020 года) (в ред. Постановления администрации г.Тулы от 20.07.2020 No2299) "Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета города Тулы".

8.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работнику МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», занимающему должность «Заведующий библиотекой»:

- после 10 лет непрерывной работы – 7 календарных дней;
  - после 20 лет непрерывной работы – 14 календарных дней
- (основание: постановление администрации города Тулы от 26.03.2021 No 585 «О внесении дополнений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 No 1776»)

8.15. В соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу с вредными условиями труда (по результатам специальной оценки труда) в количестве 7 календарных дней (в каникулярное время).

8.16. Сотрудникам центра образования, работающим в течение учебного года (с 01.09 по 31.05) без больничных листов, предоставлять оплачиваемый отпуск на 3 дня (в каникулярное время).

8.17. Работникам, проходящим вакцинацию против COVID-19, предоставлять два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (по согласованию с администрацией МБОУ «ЦО № 55 им.А.И. Миронова»).

8.18. Предоставлять работникам социально оплачиваемый отпуск в следующих случаях (согласно справкам):

- 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 – 4 календарных дня.

8.19. Работникам 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. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.20. Общим выходным днем является воскресенье, в дошкольной ступени – суббота, воскресенье.

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

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

8.23. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

8.24. Предоставлять музыкальным руководителям, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (в компенсирующих группах), очередной оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней независимо от того, каком объеме осуществляется такая работа (основание: раздел I приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### *Работодатель обязуется:*

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить «Соглашение по охране труда», с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Обеспечить в МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» 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 профкома и уполномоченного по охране труда.

9.3. 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.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова», обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.5. Организовать проверку знаний работников МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова» по охране труда на начало учебного года.

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

9.7. 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.

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

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

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

9.11. 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).

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

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



9.14. 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.

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

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

9.17. 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.

9.18. Осуществлять совместно с профкомом 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.

9.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров и приобретение санитарных книжек.

9.20. Обеспечить работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в каникулярное время). Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в каникулярное время). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

9.21. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве) в первые три дня нетрудоспособности работника.

**9.22. Профком обязуется:**

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

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

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

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

- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

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

9.23. В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИД в сфере труда администрация и профсоюзный комитет проводят мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте, профилактике ВИЧ/СПИДа, а также включают вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы

обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда, специалистов отделов кадров и медицинских работников.

## **10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

### **10.1. Стороны совместно:**

10.1.1. Проводят согласованную политику по вопросу социально-трудовой адаптации молодежи, разрабатывают и реализуют в организации программы по адаптации молодых работников на производстве, развитию наставничества.

10.1.2. Осуществляют согласованные действия по обеспечению трудоустройства молодых специалистов.

10.1.3. Оказывают организационную и финансовую поддержку, создают условия для развития творчества молодежи, спорта, туризма, а также ведут пропаганду здорового образа жизни. Содействуют с этой целью привлечению молодежи к участию во всероссийских, межрегиональных и региональных культурно-спортивных мероприятиях.

10.1.4. Обеспечивают меры по проведению мероприятий в области охраны труда и здоровья молодежи, по пропаганде здорового образа жизни и профилактике опасных заболеваний.

10.1.5. Создают условия для получения образования и повышения квалификации молодых работников.

### **10.2. Профком обязуется:**

10.2.1. Принимать участие в обучении молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства, охраны труда и других социально-экономических вопросов.

10.2.2. Участвовать в проведении ежегодных Молодежных форумов Тульской Федерации профсоюзов.

10.2.3. Принимать участие в открытых уроках в образовательном учреждении на тему: "Сегодня - учащийся или студент, завтра - работник - член профсоюза".

10.2.4. Принимать меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи.

10.2.5. Оказывать содействие в массовых культурных и спортивно-оздоровительных мероприятиях.

## **11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

11.1. 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.

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

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

11.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, Задержка перечисления средств не допускается.

11.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей и членов профкома на время

участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

11.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

11.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 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.

## **12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### *Профком обязуется:*

12.1.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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

12.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, в т.ч. фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

12.7.Совместно с уполномоченным по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.8.Совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.

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

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

12.11.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

12.12.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.

12.13.Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти.

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

Стороны договорились о том, что:

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

13.2.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.

13.3.Рассматривают в течение 7 календарных дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4.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.

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

От работодателя:

Директор МБОУ «ЦО № 55 им. А.И. Миронова»  
\_\_\_\_\_ / А.А. Сапронов

«

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации МБОУ  
«ЦО № 55 им. А.И. Миронова»  
\_\_\_\_\_ / Г.А. Филина