

Коллективный договор

муниципального общеобразовательного учреждения
«Борозденская основная школа»
на 2024 – 2026 год

От работодателя:
директор
образовательного учреждения



Хрупкина И.А.

От работников:
председатель
первичной профсоюзной организации
образовательного учреждения

Егорова И.И.

Принят, утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от « 15 » января 2024г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования Веневский район

Регистрационный № 06-34/1 от « 23 » января 2024г.

Глава администрации муниципального
образования Веневский район



А.Г. Шубчинский

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Борозденская основная школа».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Закон Тульской области от 2 ноября 2007г. №889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;
- Областное трехстороннее соглашение между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2024-2026гг.;
- Соглашение между администрацией муниципального образования Веневский район, комитетом по социальным вопросам администрации муниципального образования Веневский район и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Борозденская основная школа» Хрупкиной Иры Арамаисовны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Егоровой Ирины Ивановны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

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

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

собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до 3 лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение трех лет.

1.17. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.19. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения автоматически.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о выплатах стимулирующего характера работникам МОУ «Борозденская основная школа»;
- положение о премировании работников школы;
- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- графики работы, дежурств;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда;
- другие локальные нормативные акты.

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

- по согласованию профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 03.12.2012 N 234-ФЗ).

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, соглашениями. (в ред. Федерального закона от 03.12.2012 N 234-ФЗ)

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ)

1.22. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.23. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и постановлениями Правительства РФ, Уставом учреждения и не может допускать ухудшение положения работников по сравнению с условиями, установленными действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Заключение срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях предусмотренных Федеральным законом.

2.3. На всех работников, проработавших более 5 дней, заводятся или заполняются трудовые книжки согласно «Правилам ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» утвержденными Постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 16.04.2003г., а также Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда РФ №69 от 10.10.2003 г., а так же согласно новой ст. 66.1 ТК РФ (статья введена Федеральным законом от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ) работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и соглашение заключается в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профсоюза. Верхний предел учебной нагрузки определяется Министерством образования и науки Российской Федерации.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзом. Эта работа завершается за 2 месяца до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

В соответствии со ст. 64. ТК РФ при заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным Законом. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.7. 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 работодателя 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.

2.8. Молодые специалисты обеспечиваются нагрузкой в пределах ставки на общих основаниях

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников 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.

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

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

2.12. 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);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными **в части второй ст.72.2 ТК РФ** (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо и другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными **в части второй ст.72.2 ТК РФ**

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

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

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

2.13. 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, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (**ст.72 ТК РФ**).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника 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, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.14. 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.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности, наставничества для педагогических и руководящих работников по вопросам внедрения и реализации региональной модели института наставничества.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии.

3.3.5. Аттестация педагогических работников муниципального образовательного

учреждения осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации, действующего на данный период времени.

3.3.6. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители образовательных учреждений, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

3.3.7. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Тульской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась:

аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной, аттестационной комиссией образовательного учреждения)

Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на квалификационную категорию по другой должности.

3.3.8. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников после:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагога на работу.

3.3.11. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

3.3.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогическим работникам, которым до пенсии по возрасту остается два года и более, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста. Если педагогический работник намерен завершить педагогическую деятельность в связи с выходом на пенсию (за год до ухода на пенсию по старости), он подает в аттестационную комиссию письменное заявление с просьбой освободить его от очередного присвоения (подтверждения) категории.

Педагогические работники пенсионного возраста, работающие более одного года, как в штате организации образования, так и по трудовому договору, аттестуются на общих основаниях

3.3.13. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, при условии, что в дальнейшем они пройдут профессиональную подготовку по предмету, который они преподают

3.3.14. Работодатель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоении квалификационной категории и издает приказ об установлении ему соответствующей этой категории разряда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством.

3.3.15. Работодатель предоставляет право работникам повышать свою квалификацию в соответствии с занимаемой должности Федеральным законом, Законом Тульской области «Об образовании» ст. 21. п. 3. в соответствии занимаемой должности

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, **(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.

О предстоящем сокращении необходимо уведомить орган службы занятости, что предусмотрено ст. 25 ФЗ № 1032 от 14.04. 1991г. «О занятости населения Российской Федерации». Срок уведомления - 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение - 3 месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Уведомление должно быть сделано обязательно в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника

4.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, **предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК Российской Федерации** Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

4.3. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

4.4. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с Профсоюзом.

4.7. После согласования с работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профсоюз рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

4.8. При получении согласия профсоюза на увольнение работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

Сокращение педагогических работников производить по окончании учебного года и экзаменов.

4.1. Стороны договорились, что:

4.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а так же другие работники:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные, государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Для работников высшей квалификационной категории с высшим образованием приоритет отдавать лицам, не достигшим пенсионного возраста.

4.1.2. Работник не может быть уволен в связи с тем, что он отсутствует длительное время по причине болезни; расторжение договора возможно лишь в случаях, указанных в ст.81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации в период его временной нетрудоспособности.

4.1.3. Работник в соответствии со ст. 180 ТК РФ может быть уволен в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об этом за 2 месяца при одновременном соблюдении следующих условий:

- он дал согласие на такое увольнение;
- ему выплачена дополнительная компенсация в размере 2-х месячного среднего заработка

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

4.1.5. 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.

4.1.6. Работник согласно **ст. 80. ТК РФ** имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно за 2 недели. Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении, самостоятельное оставление работником работы до истечения 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

4.1.7. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы прекращаются в соответствии с **п. 6 ст. 77 ТК РФ**.

4.1.8. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять возможности внутришкольного перемещения работников;
- по соглашению с работником переводить его на неполную ставку
- в первую очередь расторгать трудовые соглашения с совместителями;
- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**Приложение**), утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком дежурств, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю; для женщин, работающих в сельской местности не более 36 часов).

5.4. Нормируемая часть рабочего времени работников (учителей, воспитателей) образовательного учреждения в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационных (квалификационных) характеристик, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

5.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы учреждения устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических и других работников, является рабочим временем работников образовательной организации.

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, определенной им до начала каникулярного времени.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя, начало рабочего времени во время каникул с 9.00.

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

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя; не допускается перерыв между занятиями более двух часов подряд. Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при учебной нагрузке не более 18 часов в неделю).

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

5.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.11. 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 и по письменному распоряжению работодателя.

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

5.12. 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 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о доплатах и надбавках.

5.14. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам образовательного учреждения устанавливается согласно **ст. 114, 115 ТК РФ**

5.15. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **ст. 124-125 ТК РФ**

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользуемый отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему одиннадцать месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользуемый отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользуемых дней отпуска с учетом рабочего года работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125) При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (**ст. 126 ТК РФ**).

5.16. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (**ст. 124 ТК РФ**). В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

В соответствии со **ст. 72 ТК РФ** изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и требуется согласие работника.

5.17. Работодатель обязуется:

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со **ст. 119 ТК РФ** продолжительностью 3 дня. В случае когда, такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

В соответствии со **ст. 116 ТК РФ** лицам работа, которых проводится во вредных условиях труда предоставлять дополнительный отпуск;

- повар 7 календарных дней;

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

- в связи с рождением ребенка в семье -3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня
- 3 дня на прощание сына в армию
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- 5 дня на похороны близких родственников (супруг, родители, дети, братья, сестры)

- в случае свадьбы работника - 3 дня (детей работника -3 дня),

- не освобожденному председателю первичной организации 3 дня и членам профсоюза 1 день;

- 3 дня работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск .

- библиотекаря школы 7 календарных дней после 10 лет работы, 14 календарных дней – после 20 лет непрерывного стажа, (Письмо Министерства профессионального образования РФ от 14.01. 1998г. № 06-51-2 ИН /27-06 «О библиотекаре ОУ») в течение текущего календарного года.

5.17.3. Предоставлять работникам (**ст. 128, ст. 263 ТК РФ**) дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет по письменному заявлению работника – 14 календарных дней в удобное для него время;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней в удобное для него время;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (**ст. 263 ТК РФ**).

5.17.4. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация, за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым договором.

Условие предоставления - длительный отпуск не должен отрицательно отразиться на деятельности образовательного учреждения.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), педагогическая нагрузка, при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, и программам или количество учебных групп (классов).

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

Длительный отпуск сроком до одного года - это неоплачиваемый отпуск, без сохранения содержания. Продление на основании листка нетрудоспособности в период

нахождения в длительном отпуске данным коллективным договором не предусматривается.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Длительный отпуск, включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск **(ст.121 ТК РФ)**

5.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.20. Общим выходным днем является суббота и воскресенье, при пятидневной рабочей неделе, определяется трудовым договором с работником **(ст. 111 ТК РФ)**.

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

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

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

5.23. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

5.24. При временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9. ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

5.25. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками, включая руководителей и их заместителей (руководителей структурных подразделений и их заместителей) образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

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

5.27. 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).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);

- доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников образовательного учреждения производится согласно Положению об оплате труда работников и коллективным договором.

6.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц путем перечисления денежных средств на указанный работником счет в банке (кредитной организации) в следующие сроки:

- 20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (аванс) за фактически отработанное работником время текущего месяца;

- 5 числа каждого месяца выплачивается заработная плата (в качестве окончательного расчета) по итогам работы за предыдущий месяц.

6.5. Расчетный листок выдается работнику на бумажном носителе при выплате (перечислении) заработной платы за вторую половину месяца в дату окончательного расчета (5 числа следующего месяца) с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.6. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда несет ответственность в соответствии ТК и иными федеральными законами.

6.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ст. 142 п.2 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте.

6.8. Время простоя по вине работодателя (ст. 157 ТК РФ) оплачивается в размере не менее двух третей «средней заработной платы» работника.

6.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки или оклада (ст. 157 ТК РФ) рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается

6.10. Предусматривать:

- ежегодную индексацию заработной платы на уровне не ниже индекса потребительских цен в Тульской области;

- сроки выплаты заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации;

- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других

выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, - не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- положение о расчете средней заработной платы работникам без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя;

- установление систем нормирования труда, а также введение, замену и пересмотр норм труда в организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников;

- при повышении производительности труда - соответствующее повышение заработной платы;

- оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

- порядок выплаты вознаграждения работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, в размере не менее их дневной тарифной ставки за каждый нерабочий праздничный день либо не менее 2/3 средней заработной платы.

6.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ОУ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском .

6.14. Сохранение уровня оплаты труда педагогических работников с учетом, имеющейся квалификационной категории производится:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при переходе из частной образовательной организации на работу в образовательное учреждение;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

- в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) с учетом мнения профсоюзной организации образовательного учреждения.

6.15. Результаты аттестации педагогического работника учитываются при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

- в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на пенсию по старости.

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года.

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

6.17. На основании Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 гг., Постановлением правительства Тульской области от 15.04. 2014 №190 «О порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя.

- Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 N 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которого не допускается. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника только с письменного согласия работника, приказом образовательной организации.

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

- Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

- 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.

6.18. Руководитель принимает меры по ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, согласно нормативным правовым актам Тульской области.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы.

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

6.1.3. В случае закрытия школы на карантин в следствие отключения водоснабжения, электроэнергии и прочие осуществляет оплату труда работников в размере 100%.

6.1.4. Поощрение лучших учителей общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательные программы начального общего, основного общего, участников конкурсного отбора лучших учителей, за высокие достижения в педагогической деятельности.

6.1.5. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты учителям за выполнение дополнительной работы, не входящей в из должностные обязанности, за реализацию программы наставничества, за выполнение работы наставника в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат, доплат за работу не входящую в должностные обязанности, премирование работников МОУ « Борозденская основная школа».

6.1.6.Повышать оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (12 процентов к должностному окладу).

Производить оплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

6.1.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.1.9 Работодатель обязан предоставить при прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19 – 2 выходных оплачиваемых дня в соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 г.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.3. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки устанавливаются законодательством Тульской области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

7.4. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), если педагогические работники проработали в этих учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

7.5. Компенсирует оплату проезда к месту работы и обратно в размере 100% от сумм расходов педагогическим работником работающим в МОУ расположенных в сельской местности и проживающих в других сельских населенных пунктах транспортом общего пользования, согласно предоставленных проездных документов.

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

7.7. Организует в учреждении общественное питание (столовая, комната для приема пищи).

7.9. Предусматривает доплаты к должностным окладам:

А) работникам, имеющим ведомственные награды:

нагрудный значок "Отличник народного просвещения" и почетное звание: "Почетный работник общего образования Российской Федерации" в размере 10% должностного оклада

Б) выплачивает работникам ОУ лечебное пособие в размере должностного оклада в течение года.

В) поощряет лиц, осуществляющих трудовую деятельность, выполнивших нормативы и требования золотого, серебряного и бронзового знаков отличия физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» ГТО

7.10. Производит ежегодное бесплатное медицинское обследование и приобретение медицинских книжек за счет средств учредителя (ст.69, 185. 266 ТК РФ).

7.11. Организует в учреждении общественное питание.

Совместные обязательства Сторон

Стороны признают:

7.11.1 .Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период: временной нетрудоспособности, нахождения в отпусках по беременности и родам, нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, за год до ухода на пенсию по старости, нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ, нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюза с последующей сертификацией. В состав специальной оценочной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

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

8.4. Создавать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза в соответствии с требованиями (ст. 217 ТК РФ.)

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

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

8.6. Обеспечивать работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

8.7. Обеспечивать за счет средств учреждения периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по Санминимуму. В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений.

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

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.10. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.11. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

8.12. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ)

8.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет.

8.14. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями ст. 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

8.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.16. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.17. Предоставлять органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.18. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

8.19. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников по охране труда в установленные сроки.

8.20. Выполнять предписания органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.21. Осуществлять доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда (до 12% к должностному окладу)

8.1. Профсоюз:

8.1.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

- 8.1.2. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 8.1.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.
- 8.1.4. Разрабатывает раздел Коллективного договора по охране труда, ежегодно разрабатывает приложение к Коллективному договору – Соглашение по охране труда.
- 8.1.5. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда .
- 8.1.6. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
- 8.1.7. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.
- 8.1.8. Проводит работу по оздоровлению детей работников учреждения

IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9. 1. Стороны договорились о том, что:

права и гарантии деятельности территориальной и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «Об образовании», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, Региональным отраслевым и территориальным Соглашениями по учреждениям образования, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективными договорами образовательных учреждений.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации учреждения, содействовать ее деятельности.

9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюза и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации учреждения в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий .

9.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

9.2.5. Безвозмездно предоставлять профсоюзу помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.6. Безвозмездно предоставлять в пользование Профсоюза оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

9.2.7. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждения и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

9.2.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников учреждения.

9.2.9. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

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

Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профсоюза в размере 10%.

9.2.10. Содействовать Профсоюзу в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации. (п.4 ст.25 Закона о профсоюзах)

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного **п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**.

9.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, внештатные правовые инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллективов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.3.4. Члены выборных органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением

средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

9.6. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

9.7. Работодатель и Профсоюз совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюза.

9.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.9. 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.

Работодатель по согласованию профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормированного труда;
- массовые увольнения;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (как на бумажном носителе или в форме электронного носителя), за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (**ст. 86 ТК РФ**).
- 10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (**ст. 195 ТК РФ**).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.
- 10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение **7 дней** со дня его подписания на уведомительную регистрацию в АМО Веневский район.

11.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников – 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в 15–дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Работодатель предоставляет профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников

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