

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ МО ПЛАВСКИЙ РАЙОН**

**«ВОЛХОНЩИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

на 2021-2023 гг.

**От работодателя:**

Директор школы



С. Виноградова

М.П.

« »

2021 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации школы



Л.В. Крюкова

М.П.

2021 г.

Коллективный договор прошёл предварительное согласование с учредителем – комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район.

Председатель комитета образования администрации муниципального образования Плавский район



Г.В. Михайлова/

М.П.

Коллективный договор зарегистрирован в администрации муниципального образования Плавский район Тульской области

« »

2020г.

№ \_\_\_\_\_

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении муниципального образования Плавский район «Волхонщинская средняя общеобразовательная школа».

**1.2** Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей, Соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также Соглашением между комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район, и Плавской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2020-2022 годы.

**1.3** Сторонами коллективного договора являются:

**работники** учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профком);

**работодатель**, в лице его представителя - директора МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ» Виноградовой Г.С., с другой стороны, именуемой далее «работодатель» с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

**1.11.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

**1.14.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

**1.15.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) **Соглашение по охране труда;**
- 3) Положение о системе оплаты труда МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ»;
- 4) Положение о компенсационных выплатах МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ»;
- 5) Положение о персональных выплатах МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ»;
- 6) Другие локальные нормативные акты.

**1.17.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

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

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

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

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ) Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке, предусмотренном (ст.67 ТК РФ).

**2.3.** Трудовой договор с работником заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации ст.59 ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

**2.6.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество 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.

**2.7.** 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 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.

**2.8.** 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.

**2.9.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии со ст. 113 ТК РФ и по письменному распоряжению работодателя.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

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

- 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 занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- 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.

**2.11.** По инициативе работодателя изменение существенных 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. 73 ТК РФ).

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений не позднее чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.12.** 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.

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

**2.14** Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме. При заключении трудового договора с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167 н.

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязуется по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. (Соглашение 3.2)

**2.15.** При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Соглашением, уставом организации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

2.16. С руководителями образовательных организаций трудовой договор заключается по типовой форме, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 № 329. При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п.2 ст. 278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация не ниже трехкратного месячного заработка.

С руководителем образовательной организации срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон.

2.17. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца. (Соглашение 3.5)

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

**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 профкомом, 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.** Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

**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 (ст. 187 ТК РФ).

**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—176 ТК РФ.

**3.3.5.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам

присваивать соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

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

### **Работодатель обязуется:**

**4.1.** 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 должности и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

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

### **4.4. Стороны договорились, что:**

**4.4.1.** 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.

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

**4.4.3.** 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.

**4.4.4.** Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**5.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также в соответствии с постановлением Правительства РФ от 03.04.2003гг. п 191 «О продолжительности рабочего времени( норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников; Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено приказом Министерства образования и науки России от 27 марта 2006г. №69).

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

Для женщин – устанавливается 36 - часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

**5.3.** Для педагогических работников общеобразовательного 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 нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.4.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет( ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

**5.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при учебной нагрузке учителя с 18 часов.

**5.6.** 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.

**5.7.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;



3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

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

**5.9.** 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 (Например, дежурство и другое).

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

**5.11.** Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. (Соглашение 7.4)

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.

**5.12.** Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.13.** Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года определяется в соответствии с приказом Министерством образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до 1 года». (Соглашение 7.6)

**5.14.** Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. (Соглашение 7.5)

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

**5.15.** Общим выходным днем является воскресенье. Продолжительность учебной недели в I-VII классах – 5 дней, в VIII – XI – 6 дней.

**5.16.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников,

графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

**5.18.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической, организационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

(Соглашение 7.3)

**5.19.** При необходимости администрация может организовать общественные работы для нужд учреждения (приёмка школы).

**5.20.** Право на ежегодный оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

**5.21.** Организация с учётом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков зафиксированы в Правилах внутреннего трудового распорядка.

**5.22.** В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки, педагогической работы), определённого им до начала каникул, и времени, необходимого для работ, вытекающих из должностных обязанностей (в т.ч. выполнение функций классного руководителя), с сохранением заработной платы в установленном порядке.

(Соглашение 7.10)

**5.23.** Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

**5.24.** Продолжительность рабочего дня работников накануне нерабочих праздничных и

выходных дней сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

**5.25.** В период отмены учебных занятий по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям рабочее время осуществляется в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки в этот день.

**5.26** Предусмотреть предоставление дополнительного отпуска работникам библиотек продолжительностью 7 календарных дней после 10 лет работы и 14 календарных дней после 20 лет работы непрерывного стажа. (Соглашение 7.15)

**5.27** Привлечение педагогических и иных работников в каникулярное время к работе в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых детей, осуществляется с письменного согласия работника.

(Соглашение 7.13).

**5.28** Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

(Соглашение 7.11)

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

(Соглашение 7.8)

5.3. Организация с учётом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску. На основании локальных актов школы, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены локальными актами, приложениями к коллективному договору.

(Соглашение 7.9)

5.31 Комитет предупреждает руководителей образовательных организаций о функционировании оздоровительных лагерей для обучающихся в летнее время на базе образовательных организаций не позднее 20 марта т.г.

(Соглашение 7.12)

## **VI .ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**6.1.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются **20 число** текущего месяца и **5 число** следующего. Выплату в полном объеме за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчета **до 01 января следующего года** (ст.136 ТК РФ).

**6.2.** Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения об условиях оплаты труда работников МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская средняя общеобразовательная школа».

**6.3.**Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников

устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

**6.4.** Оплата труда медицинских, библиотечных работников школы производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренных для этих категорий работников.

**6.5.** Изменение разрядов оплаты труда и размеров должностных окладов (ставок) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада (ставки) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения;
- других установленных законом случаях.

**6.6.** Работодатель обязуется 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 неполученной заработной платы.

**6.7.** Ответственность за своевременность, правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

**6.8.** Сохранении заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату).

**6.9.** Сохранении заработной платы в полном размере на период приостановки работником исполнения трудовых обязанностей по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, если работник в письменной форме известил работодателя о приостановке работы.

**6.10** Сохранение заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно- эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

**- о конкретных размерах:**

\* повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (от 4 до 12% к должностному окладу);

\* повышения оплаты труда за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время);

\* за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;

\* оплаты за сверхурочную работу (за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

\* денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок

суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день физического расчёта включительно.

**6.11.** Установление систем премирования, стимулирующих выплат работников муниципальных образовательных организаций осуществляется с учётом мнения соответствующего органа профсоюзной организации на основании разработанных в образовательной организацией Положений о порядке выплат стимулирующего характера в соответствии с законодательством. (Соглашение 5.1.3)

**6.12.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки) по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8, 135 Трудового кодекса РФ, принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

Выплаты компенсационного характера на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в соответствии с Положением о порядке установления выплат компенсационного характера.

(Соглашение 5.1.4)

**6.13.** Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда (от 4 до до 12 %) к должностному окладу (ставке)) по результатам специальной оценки условий труда.

(Соглашение 4.4.10)

**6.14.** Установление доплаты за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

(Соглашение 4.4.11)

**6.15 .** На оплату труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере.

**6.16.** Оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей; работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работ.

(Соглашение 4.4.13)

**6.17.** Оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации, профессиональной переподготовки с отрывом от производства.

**6.18.** На оплату проезда к месту работы и обратно в размере 100% от сумм расходов педагогическим работникам, работающим в одном населённом пункте, а проживающим в другом, в пределах Плавского района (кроме такси).

**6.18.** Заработная плата работников не должна быть ниже установленных Правительством базовых (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих групп работников, установленных Правительством РФ (ст. 144 ТК РФ).

**6.19.** Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
  - на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
  - на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника.
- расчётных листков о начисленной и выплаченной заработной плате (ежемесячно).

**6.20.** Заработанная плата за работниками **в полном объеме:**

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

**6.21** Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения, психиатрического освидетельствования (педагогическим работникам, молодым специалистам, - при предоставлении ими соответствующих документов об уплате за прохождение медосмотра, санминимума и психиатрического освидетельствования); приобретение санитарных книжек. (Соглашение 4.4.17)

**6.22.** На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: повар – 7 календарных дней, водители школьных автобусов – 7 дней (по результатам специальной оценки условий труда). (Соглашение 4.4.18)

**6.23** Премирование работников, получивших правительственные награды, в размере одного должностного оклада (оклада), высшие профессиональные награды – в размере 1 МРОТ, за счет средств местного бюджета.. (Соглашение 4.4.24).

**6.24** Рекомендуются работодателям – руководителям образовательных организаций:

- при принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении организации, учитывать мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа профсоюзной организации, не допуская ухудшения условий труда и быта работников;
  - предусматривать в коллективных договорах (отдельных приложениях к ним) размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении образовательной организации средств, в т.ч. полученных от деятельности, приносящей доход.
- (Соглашение 4.5.6)

**6.25.** Установление фонда стимулирующих и компенсационных выплат для организаций образования в размере не менее 25 % фонда оплаты труда, сформированного с учётом компенсационных выплат.

**6.26** Сохранения повышающего коэффициента 0,25 к окладу работникам за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

**6.27.** Установление оплаты труда работников библиотек муниципальных образовательных организаций с 01.01.2021г. с учетом постановления правительства Тульской области «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» от 26.10.2017 г. № 489. (Соглашение 4.4.5)

**6.28.** Выплату пособия на санаторно-курортное лечение всем работникам образовательных организаций в размере должностного оклада (оклада) по основной занимаемой должности (выплата производится 1 раз в течение календарного года по одному месту работы в системе образования).

**6.29** Выплату единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, приступившим к работе в сельской местности, в размере десяти должностных окладов (окладов); в других образовательных организациях, расположенных в городах, рабочих посёлках городского типа, – в размере пяти должностных окладов (окладов).

**6.30** Установление ежемесячной надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом муниципальных образовательных организаций за: - почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада.

(Соглашение 4.4.9)

**6.31.** При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда работников производится в полном объеме.

**6.32.** Изменение условий трудового договора, связанных с увеличением объема выполняемых работ, совмещением должностей, введением неполного рабочего времени принимается работодателем с согласия работника.

О введении новых норм труда и условий оплаты труда работник должен быть извещён работодателем не позднее, чем за 2 месяца.

**6.33.** Тарификация педагогических работников осуществляется в соответствии с существующими нормативно-правовыми актами по согласованию с выборным профсоюзным органом (не позднее 06 сентября каждого года). Администрация учреждения в обязательном порядке ежегодно знакомит работников с их тарификацией под роспись.

**6.34.** Порядок и условия установления стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий) устанавливается по согласованию с соответствующим выборным органом профсоюза.

**6.35.** Работодатель осуществляет выдачу всем работникам расчётных листков о начисленной и выплаченной заработной плате (ежемесячно), а МКУ МО Плавский район «Централизованная бухгалтерия муниципальных учреждений Плавского района» также представляет каждой образовательной организации информацию о сумме ФНД, его расходах и остатке (ежемесячно).

**6.36** Доплаты выпускникам учреждений профессионального и высшего образования, работающим в образовательных организациях, ежемесячно из местного бюджета в соответствии с Положением о социальной поддержке молодых специалистов, направленных на работу в муниципальные образовательные учреждения МО Плавский район, утверждённым Собранием представителей МО Плавский район.  
(Соглашение 4.4.16).

**6.37** Проведение мероприятий по улучшению условий труда, охраны труда и техники безопасности.  
(Соглашение 4.4.19)

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Стороны договорились, что работодатель:**

**7.1.** Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

**7.2.** Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

**7.3.** Продлевает действие квалификационных категорий педагогических и руководящих работников, присвоенных по результатам аттестации, на основании личного заявления работника на срок до 1 года в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске в соответствии с п. 5. ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию независимо от её вида;
- при переходе из одного учреждения в другое;
- нахождения в командировке за границей;
- за год до ухода на пенсию по старости.

**7.4.** Выплачивать денежное вознаграждение в размере одного оклада работникам образования при выходе на пенсию из образовательной организации .

(Соглашение 9.1.5) (из Фонда надбавок и доплат учреждения).

**7.5.** Возмещает расходы на оплату коммунальных услуг работникам, работающим и проживающим в селе.

**7.6.** Работникам, которые совмещают работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, установить гарантии и компенсации, предусмотренные ( ст. 173 ТК РФ).



7.7. Работникам, которые совмещают работу с обучением в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, установить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 174 ТК РФ.

7.8 Доплаты выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, работающим в образовательных организациях, ежемесячно в соответствии с Положением о поддержке молодых специалистов, направленных на работу в муниципальные образовательные организации МО Плавского района, утвержденным Собранием представителей МО Плавский район.

7.9. На предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: медицинские работники ОУ - 14 календарных дней, повар - 7 календарных дней.

7.10. Возмещение расходов на оплату жилья работникам образования, проживающим на частных квартирах и общежитиях, в соответствии с действующим законодательством.

7.11 Проведение районных профессиональных конкурсов и поощрения победителей и участников в соответствии с Положениями о конкурсах, смотрах и т.д. (в пределах ассигнований текущего года).

7.12 Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам, фиксируется в коллективных договорах и осуществляется на основании личного заявления работника в случаях: временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам; нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет; возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида; при переходе из одного учреждения в другое; нахождения в командировке за границей; за год до ухода на пенсию по старости; **нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.**

7.13 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:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор,

	старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Мастер производственного Обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель,	Учитель, преподаватель при выполнении

тренер-преподаватель	учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель. тренер-преподаватель

(Соглашение 9.3.4)

**7.14** В локальные акты школы включить положения:

- об установлении компенсационных выплат работникам–наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника:

- о порядке предоставления работодателем работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

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

- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

(Соглашение 9.3.7)

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**Работодатель обязуется:**

**8.1.** 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).

**8.2.** 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.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства из фонда оплаты труда.

**8.3.** Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные, по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

**8.7.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

**8.8.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

**8.9.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, но охране труда.

**8.10.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**8.11.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.12.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.13.** Обеспечивать работников одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

**8.15.** Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

**8.16.** Профком обязуется:

— организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

— проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Стороны договорились о том что:**

**9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

**9.3.** Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома первичной профорганизации.

**9.5.** Работодатель обязан предоставить членам профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

**9.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

**9.7.** Работодатель представляет профсоюзной организации необходимую информацию по

любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.8.** Члены профкома или первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по приёме учреждения к началу нового учебного года.

**9.9.** Работодатель по согласованию с членом профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- распределение выплат стимулирующего характера и за дополнительную работу (, премирование, выдача материальной помощи).

**9.10.** Председатель, его заместители и члены профкома, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.11** Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзного органа, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются; а председателей, заместителей председателей профсоюзных органов – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

(Соглашение 12.10)

**9.12.** Производить доплату председателям первичных профсоюзных организаций за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности, из стимулирующих выплат в пределах от 5 до 30% от должностного оклада (оклада)- в зависимости от профсоюзного членства и объема выполняемой работы.

(Соглашение 12.9.2)

**9.13.** Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом( ст. 377ТК РФ).

**9.14 .** Обязательное согласование с выборным профсоюзным органом:

- режим работы всех категорий работников,
- правила внутреннего трудового распорядка,
- распределение учебной нагрузки,
- расписание занятий,
- установление, изменение и снятие размеров доплат и надбавок,
- распределение выплат премиального характера,
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

(Соглашение 12.9.1).

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **10. Профсоюзная организация 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 Трудовым кодексом РФ.

**10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы.

**10.4.** 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.

**10.5.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**10.6.** Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении директором учреждения нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**10.7.** Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

**10.9.** Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

**10.10.** Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

**10.11.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи в Плавской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки.

**10.12.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

**10.13.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

**10.15.** Включать председателя первичной профорганизации в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда

и других.

**10.16.** Выборному органу первичной профсоюзной организации образовательного организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (Положение об условиях оплаты труда, Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера, Положение о порядке установлении компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме. (Соглашение 5.8.4)

**10.17.** Контролирует своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноту сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав застрахованных лиц – членов Профсоюза.

**10.18.** Осуществляет контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, об обязательном пенсионном страховании и обеспечении, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на пенсионное обеспечение.

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

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**11.1** Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

**11.3.** Рассматривают в двухнедельный 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 до подписания нового коллективного договора.

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

## **XII. Обязательное и добровольное пенсионное обеспечение работающего населения.**

**12.1.** Работодатель осуществляет пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривает в коллективном договоре раздел «обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

**12.2.** Рассматривает возможность по ведению в организации системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

**12.3.** Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях.

**12.4.** Выдает работникам предприятия копию индивидуальных сведений предоставленных в Пенсионный фонд Российской Федерации.

**12.5.** Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников. Стажу и работе во вредных условиях, дающих право на льготное пенсионное обеспечение.

**12.6.** Обновляет перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.

**12.7.** Предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.



12.8. Обеспечить защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 23 декабря 2010г. №359-ФЗ «О персональных данных».

12.9. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области отчётность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учёта.

12.10. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.11. Создавать совместно с профсоюзами в организациях комиссию по пенсионным вопросам.

12.12. Своевременно, в установленные действующим законодательством сроки, обеспечивать уплату страховых взносов на случай временной нетрудоспособности в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

#### **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) **Соглашение по охране труда МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ ;**
- 3) Положение о системе оплаты труда МБОУ МО Плавский район « Волхонщинская СОШ»;
- 4) Положение о компенсационных выплатах МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ»;
- 5) Положение о персональных выплатах МБОУ МО Плавский район «Волхонщинская СОШ»;
- 6) Локальные акты.

