# 

# Общие положения.

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательному учреждении «Центр образования № 52 имени В.В. Лапина» города Тулы.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее–учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

* 1. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком) - председателя профкома в соответствии со ст.29ТКРФ

- работодатель в лице его представителя– директора МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» в соответствии со ст.33 ТКРФ.

* 1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и работодателя.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

Текст коллективного договора размещается на официальных сайтах учреждения (https://co52tula.ru/**)** и странице профсоюзной организации в двухнедельный срок после его подписания.

* 1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  2. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения трудовой договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  3. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме переговоров и консультаций. Если входе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий, урегулирование которых производится в порядке, установленном ТК РФ (ст.40 ТК РФ).

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»;

- Положение об оплате труда работников МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»;

- Положение о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»;

- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности и образовательных процессов в МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работникам и через профком:

- согласование с профкомом;

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

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТКРФ, и 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.

1.16. Стороны признают, что коллективный договор не должен снижать уровень социальной поддержки работников, закрепленный в предыдущем коллективном договоре и в Соглашении между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2020-2023 годы.

* 1. 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.

# Трудовые отношения.

*Стороны признают, что:*

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными Соглашениями и коллективным договором, локальными нормативными актами.

* 1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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). Трудовые отношения возникают на основании трудового договора при назначении на должность(ст.19ТКРФ).
  2. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с отраслевым Соглашением, Уставом МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина», Коллективным договором МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина», Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
  3. 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 положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
  4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, в том числе (ст.57 ТК РФ) условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, меры социальной поддержки. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст.72ТК РФ).
  5. С руководителями образовательных учреждений трудовой договор заключается по типовой форме, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329, по соглашению сторон. При расторжении трудового договора с руководителем образовательной организации в соответствии с п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено действующим законодательством.
  6. Работнику, исполняющему обязанности по вакантной должности руководителя муниципальной образовательной организации без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (ст.151ТКРФ).
  7. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 58, 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

* 1. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях, определённых 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.
  2. Руководитель образовательной организации при разработке штатного расписания указывает наименование должностей работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или с учётом профессиональных стандартов.
  3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

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

* 1. При установлении (учителям) педагогическим работникам, 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 (учителю) педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению 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 меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

* 1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций 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. 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. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.
  3. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
  4. 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;

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;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

- 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.

* 1. 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 с соответствия со ст. 113 ТК РФ.
  2. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным заместительством, производится с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.
  3. 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.74 ТКРФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, при отсутствии такой работы – вакантную нижеоплачиваемую работу. В случае отказа педагогического работника от работы с меньшим объемом учебной нагрузки на новый учебный год расторжение трудового договора с ним осуществляется работодателем по ст.81 ТК РФ.

* 1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (ст.76ТК РФ)

* 1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.
  2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

* 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
  2. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3, п.5 части первой ст.81 ТК РФ по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).
  3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников увольняемому члену профсоюза выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работникам, членам профсоюза, уходящим на заслуженный отдых.

Выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи:

- с отказом работника от перехода на другую работу по медицинским заключениям,

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу,

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением,

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора.

По заявлению работника, вышедшего на пенсию в день подачи заявления, расторжение трудового договора по собственному желанию работника-пенсионера производится в этот же день (не нужно отрабатывать две недели). (Ст.80 ТК РФ).

* 1. Стороны договорились, что:
     1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст.179, 261, 374 ТК РФ, имеют:
* лица предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
* лица, проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет;
* работники, имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;
* работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности.
  + 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178,180ТК РФ).
    2. 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.

2.27. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственного авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения (или его части) работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя на дистанционною работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

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.

Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

# III. Экономика и управление учреждением

Обязательства работодателя:

* 1. Доводить до коллектива МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» годовые объёмы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.
  2. При передаче в аренду земли, части здания оборудования, находящего в оперативном управлении МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина»»:
* учитывать мнение профкома;
* не допускать ухудшение условий труда и быта работников
  1. Содействует организации национальных, региональных и муниципальных конкурсов
  2. Принимать меры по доведению заработанной платы низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным Соглашением о минимальной заработанной плате в Тульской области.
  3. Учитывать мнение профкома при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в т.ч. внебюджетных средств.
  4. Направлять часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в учреждении, на оплату труда работников, на повышение квалификации работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в 3 года.

# Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

*Стороны пришли к соглашению в том, что:*

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации кадров для нужд учреждения.

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

*Работодатель обязуется:*

* 1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.
  2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года с сохранением заработной платы и на основании заключения договора между работником и работодателем.
  3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТКРФ).
  4. Рассматривать и утверждать ежегодно по согласованию с профкомом план подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.
  5. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
  6. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).
  7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образованияст.173–177ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

* 1. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.
  2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  3. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии. (Ст.196,197 ТК РФ).
  4. Включать в состав аттестационной комиссии МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» председателя профкома и его заместителей.
  5. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.
  6. Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

# Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

*Работодатель обязуется:*

* 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.82ТК 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.

Информировать орган службы занятости в размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

* 1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
  2. Увольнение работников – членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом в соответствие со ст.373 ТК РФ.
  3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

*Стороны договорились, что:*

* 1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),

- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст. 264 ТК РФ),

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

- награжденные государственной наградой в связи с педагогической деятельностью,

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций,

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

* 1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право возвращения на работу в МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» в случае появления новых рабочих мест и вакансий.
  2. 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.

# Рабочее время и время отдыха

*Стороны пришли к соглашению о том, что:*

* 1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91ТКРФ), Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

* 1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
  2. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщины – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства селе»).
  3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

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

- инвалидам.

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу (п.3.1 Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

При составлении расписания занятий для педагогических работников не допускаются перерывы («окна») между уроками. При наличии вынужденных перерывов их компенсации осуществляются по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором. Учителям, по возможности, предоставляется один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.), педагог в праве использовать по собственному усмотрению.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

* 1. 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, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение 2-х дней подряд и120 часов в год.
  2. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной 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 условиях оплате труда работников МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина».
  3. 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, воспитательной и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

* 1. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
  2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определятся ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть 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. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

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

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (ст.286 ТК РФ).

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

- администрация (директор, заместители директора) – 56 календарных дней,

- педагогические работники – 56 календарных дней,

- воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог – 42 календарных дня,

- вспомогательный и технический персонал – 28 календарных дней

- инвалиды–30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» № 68-ФЗ).

*Работодатель обязуется:*

* 1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах выделенных ассигнований, в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 календарных дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- для проводов сына на службу в армию – 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников – до 3 календарных дней;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 календарных дней в каникулярное время

- председателю профкома и его заместителям 3 календарных дня в каникулярное время

- сотрудникам прошедшим вакцинацию против короновирусной инфекции (COVID – 19), предоставляется оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотрудникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививки или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

Порядок предоставления двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха определяется по согласованию с работодателем (Постановление Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», Постановление от 27 августа 2021 г. № 1339 «О внесение изменений в Постановление администрации города Тулы от 17 июня 2014 г. № 1776).

* 1. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.
  2. Работникам, участвующим в районных, городских, областных мероприятиях по распоряжению администрации или органов управления образованием в свободное от основных обязанностей время, предоставлять дни отдыха в каникулярное время или осуществлять доплату.
  3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

За педагогическим работником, находящемся в длительном отпуске сохраняется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.17. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст.117,119 ТК РФ, на основании Федерального Закона РФ от 28.12.2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда», Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и(или) опасными и иными особыми условиями труда», Постановления главы администрации г. Тулы от 17.04 2008г. №13-26 « Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях, финансируемых за счёт средств бюджета г. Тулы» с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ:

- директору – не менее 3 календарных дней;

- заместителю директора по АХР– не менее 3 календарных дней;

- завхозу – не менее 3 календарных дней;

- экономисту-не менее 3календарных дней;

- председателю первичной профсоюзной организации – не менее 3 календарных дней;

- шеф повару – 7 календарных дней;

- повару – 7 календарных дней;

- машинисту по стирке белья – 7 календарных дней.

* 1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам библиотеки:

- после 10 лет непрерывной работы –7 календарных дней

- после 20 лет непрерывной работы – 14 календарных дней в соответствии со ст.116 ТК РФ.

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

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствие ранения, контузии или увечья полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 3 дня, в течение каникулярного времени;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодно дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. (ст. 263 ТК РФ).

* 1. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шести дневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).
  2. Время перерыва для отдыха и питания, в также график дежурств педагогических работников по учреждению, 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).

* 1. 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.

# Оплата труда и нормы труда

* 1. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в т. ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ, постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»):

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;

- для рабочих на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты;

- оплата труда библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичной категории работников соответствующей отрасли экономики или общеотраслевым условиям.

7.2. Индексация заработной платы производится Работодателем ежегодно, не реже одного раза в год. Работодатель принимает решение об индексации заработной платы в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения.

7.3. Изменение размеров оплаты труда производится:

* + 1. При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада;
    2. При получении документа об образовании или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
    3. При присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
    4. При присвоении почетного звания (со дня присвоения).
    5. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
    6. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
  1. Установленная базовая единица в соответствии с нормативными документами для определения базовых окладов изменяется одновременно с повышением заработной платы по РФ и Тульской области.
  2. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.
  3. Установить фонд доплат и надбавок в размере не менее 25% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат на основании отраслевого Соглашения.
  4. Выплачивать компенсационные выплаты в соответствии с положением об условиях оплаты труда работников МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина».
  5. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат.
  6. Установление региональной надбавки работникам образования в соответствии с законодательством Тульской области.
  7. Выплата пособия на санаторно-курортное лечение работникам школы.
  8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
  9. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется по согласию работника на указанный работником счет в банке.
  10. Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
  11. Наполняемость групп, установленная СанПиН, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

За превышение плановой наполняемости групп воспитателям, музыкальным руководителям, инструктору по физкультуре устанавливается доплата как при увеличении объема выполняемой работы.

* 1. Работодатель обязуется:
  2. Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина».
  3. Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина». В состав комиссии по установлению стимулирующих выплат с учётом утверждённых показателей деятельности педагогических работников входит председатель профкома и его заместители.

Выплачивать ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах, предусмотренных законодательством (п.4.2.6. Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ).

Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в размере пяти должностных окладов (п.2ст.11 ЗТО «Об образовании»).

Повысить оплату труда работников, занятых на работах с тяжёлыми, вредными, условиями труда (до 12 процентов к должностному окладу (ставке), по результатам специальной оценки условий труда).

Производить оплату труда воспитателям, младшим воспитателям за переработку рабочего времени в случае неявки сменяющего работника или родителей, в т.ч. за работу в оздоровительных лагерях, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере в соответствии сост.152ТК РФ.

Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

Выплачивать:

- ежемесячную надбавку педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющим звание «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 10% из средств бюджета области (подпункт 3 пункта 2 ст.9 ЗТО «Об образовании»);

- ежемесячную надбавку педагогическим работникам за почетные звания в соответствии с п.2 ст.9 ЗТО «Об образовании»;

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

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

Указанная выплата осуществляется за счет средств бюджета Тульской области.

- ежемесячную доплату педагогическому работнику за превышение плановой наполняемости классов, групп в размере 20% от должностного оклада как за увеличение объема работы (в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения).

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

- каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается работнику в повышенном размере не ниже 35%должностногооклада (ставки);

- оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере, либо предоставляются отгулы по заявлению работника;

- оплата за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном), либо отгулы за работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую работником за пределами рабочего времени, установленного графиком работ;

- возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работников возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в размере 100% неполученной заработной платы;

- конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/150 действующего в это время и увеличенной на один каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- сохранять за работниками заработную плату в полном объеме на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя и на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника, в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

* 1. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель.
  2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.
  3. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
  4. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку для повышения квалификации.

7.22. Установить компенсационные выплаты ежемесячно за счёт фонда надбавок и доплат:

* за работу с детьми из социально неблагополучных семей –10% от должностного оклада;
* наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности – 20% от должностного оклада;
* младшим воспитателям–15% от должностного оклада за расширение зоны обслуживания, за работу не входящую в должностные обязанности

***-***завхозу и повару в размере - 12% от должностного оклада за работу по переносу тяжестей, за работу не входящую в должностные обязанности.

7.23. Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ по вине работодателя или органов власти по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) заработную плату в полном размере.

7.24. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

* 1. Выплачивать работникам заработную плату и другие выплаты, причитающиеся работнику, в размере 100% в случае приостановления работы по ст.142 ТК РФ.
  2. Работникам по личному заявлению может быть оказана материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда в соответствии с «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ«ЦО№ 52 им. В.В. Лапина» (п.7.2 приложения к постановлению администрации г. Тулы от17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»).
  3. Производить оплату на замену уходящих в очередной отпуск работников центра, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования (заместителей руководителя, воспитателей, музыкальных руководителей, медицинских сестёр, работников кухни, помощников воспитателей, уборщиков служебных помещений, сторожей) в пределах должностного оклада (ставки) отсутствующего работника.
  4. Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.
  5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.
  6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник вдень увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

7.28. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Тульской области, снижение размера которой не допускается.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается педагогическим работникам за каждый класс независимо от количества обучающихся в классе.

Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется не более чем в двух классах только с письменного согласия работника с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и в одном, и во втором классе.

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

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

Денежное вознаграждение за классное руководство, в соответствии с подпунктом «м» п.2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

7.29. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.30. Доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области**.**

7.31. Изменение оплаты труда и размеров должностного оклада производится:

- при изменении базовой единицы для определения базовых окладов;

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

- 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;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из измененной стажевой группы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

* 1. *Работодатель обязуется:*

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

7.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет учреждения несет руководитель учреждения.

* 1. *Стороны признают:*
     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 отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет;
* нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
* возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
* за год до ухода на пенсию по старости;
* нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.
  1. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
* при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
* 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 (п.9.3.2 Соглашения между администрацией города Тула, управлениемобразованияадминистрациимуниципальногообразованиягородаТулыи Тульской городской организацией Профессионального образования союза работников народного образования и науки РФ)

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» -ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры(физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель музыки общеобразовательного организации либо структурного подразделения общеобразовательной организации, реализующей общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации (либо структурного подразделения общеобразовательной организации) | Преподаватель детской музыкальной школы, музыкальный руководитель, музыкальный руководитель; концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по основной должности) |
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель-преподаватель физической культуры, инструктор по физкультуре |
| Старший воспитатель | Воспитатель |

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

* 1. Педагогические работники, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категории и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания),ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.
  2. Образовательное учреждение в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, в соответствии с уставом учреждения использует по своему усмотрению финансовые средства, закреплённые за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных средств по сметам расходов используется учреждением самостоятельно в соответствии с коллективным договором.

# Меры социальной поддержки

* 1. Стороны договорились:
* Оказывать помощь работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 52 имени В.В. Лапина» в рамках деятельности фонда социальной поддержки членов профсоюза, а также оказывать материальную помощь и поощрения профсоюзного актива;
  1. Проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.
  2. Создать комиссию совместно с профкомом по пенсионным вопросам.
  3. Предоставлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков 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
  4. Проводить оздоровление работников - членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха по льготной стоимости за счёт средств Профсоюза.

# Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

* 1. Выплачивает работникам МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» ежегодно пособие на санаторно - курортное лечение на основе занимаемой должности за счет средств бюджета области:

- на одну ставку и более – в размере должностного оклада(ставки);

- менее чем на ставку – в размере 50% должностного оклада.

* 1. Ежегодно при наличии финансирования отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 10 % от фонда заработной платы на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы,

# Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

* 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.219ТК 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.

* 1. Обеспечить в МБОУ «ЦО № 52 им. В.В. Лапина» проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и уполномоченного по охране труда.
  2. Использовать средства, при условии финансирования, на проведение работ по специальной оценки условий труда на рабочих местах в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения и за счёт возвратных средств из ФСС на предупредительные меры по ОТ.
  3. 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.
  4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, санитарными книжками и другими материалами за счет учреждения.
  5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221ТК РФ).
  6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
  7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
  8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст.227ТКРФ).
  9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.11 Своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вредапослучаюпотерикормильцаприисполненииимтрудовыхобязанностей.

* 1. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
  2. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
  3. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
  4. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформлением его результатов, участием в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.
  5. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
  6. Обеспечить прохождение бесплатных (ст. 213 ТКРФ) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) психиатрических освидетельствований работников и приобретение санитарных книжек.
  7. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
  8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст. 221 – 222 ТК РФ.
  9. Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
  10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях (при понижении температуры ниже 170 С, ГОСТ 1210005-88, во время отопительного сезона по ходатайству профкома переводит работников на сокращённый рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже140 С в помещениях занятия прекращаются).
  11. Проводить в учреждении СПОУ рабочих мест в соответствии с ФЗ №426 от 25. 12. 13 г., по её результатам осуществлять работу в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.
  12. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.
  13. Предоставлять работникам предпенсионного возраста 2 рабочих дня для прохождения диспансеризации с сохранением заработной платы в полном размере (письмо Государственного учреждения-отделение пенсионного фонда РФ по Тульской областиот19.12.2018№ 13-16/10163).
  14. Профком обязуется:

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

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

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

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

- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;

- систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации;

- образовательного учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

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

- организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

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

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

* 1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда, а также средства на их финансирование (не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции(работ, услуг)) (п.3.30,ст.226ТК РФ).

# Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

* 1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма взаимодействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
  2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
  3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4 Стороны признают гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов учреждений – органа вышестоящей профсоюзной организации;

- увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений- с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа;

- членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и отраслевым Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором-на время их краткосрочной профсоюзной учебы;

- члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

Предоставляют друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

* 1. Работодатель обязан предоставить профкому 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, оргтехникой.(ст.377ТК РФ).
  2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты.

* 1. Работодатель за счет средств фонда доплат и надбавок учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома и его заместителям в размере 30% оклада (ст.377 ТК РФ).
  2. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
  3. Председатель профкома, его заместители, члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по установлению стимулирующих выплат, тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, наградной комиссии и других.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,373 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123ТК РФ);

- график отпусков (ст.334, 335 ТК РФ)

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ), ее тарификацию

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159, ст.333 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.218ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст.147ТК РФ).

- составление графиков сменности (ст.103ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, семинарах, совещаниях, профсоюзной учебе и других мероприятиях.

# Обязательства профкома

*Профком обязуется:*

* 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, Уставом профсоюза.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

* 1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не позднее пяти дней со дня получения от работодателя проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (систем оплаты труда, установления надбавок, доплат, премирования работников, установления компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение в письменной форме.
  2. Согласовывать распределение и расходование фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
  3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
  4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
  5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
  6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
  7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с вышестоящими органами профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения, к обеспечению их новогодними подарками.
  8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.
  9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  11. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, в т.ч. фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
  12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
  13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
  14. 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 заработке и страховых взносах работников.

# Социальное партнёрство.

13.1Работодатель обязан информировать работников обо всех нормативных документах вышестоящих органов народного образования, касающихся вопросов социально-экономического развития учреждения.

* 1. Работодатель обязан:
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнение;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранными работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией (Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», ст.22 ТК РФ)

* 1. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство по вопросам сокращения численности штата работников. Сокращение производить по окончании учебного года.
  2. Если примирительные процедуры по спорным вопросам не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель или представитель работодателя уклоняется от участия в примирительных процедурах, не выполняют соглашения, не исполняют решения трудового арбитража, то работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда забастовка не может быть проведена. (Ст.409 ТК РФ)
  3. Осуществлять ежемесячное перечисление профсоюзных взносов по списку, предоставленному в бухгалтерию и составленному на основании личного заявления работником (Ст. 28 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).



