Подписан: Степочкин Олег Сергеевич
DN: C=RU, OU=директор, O="МБОУ МО Плавский район "ЦО №1"", CN=Степочкин Олег Сергеевич, E=centrobraz1.plavsk@tularegion.org
Основание: Я являюсь автором этого документа
Дата: 2022.04.25 09:42:20+03'00'
Foxit PDF Reader Версия: 11.0.0

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования Плавский район «Центр образования №1»

Коллективный договор

на 2022-2024 годы

От работодателя:
Директор МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»
_____ О.С.Степочкин

От работников:
Председатель профкома МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»
_____ В.В.Тумаков

От учредителя:
Председатель комитета образования администрации МО Плавский район _____ Е.В. Михайлова

Принят на общем собрании коллектива работников
11 апреля 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Догово
между работодателем и работниками и является право
регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном
общеобразовательном учреждении муниципального образовани
район «Центр образования №1».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии
кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) с целью определен
обязательств работников и работодателя по защите социально-тру
профессиональных интересов работников образовательного Учреж
Учреждение) и установления дополнительных социально-эк
правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ дл
а также по созданию благоприятных условий труда согласно
между министерством образования Тульской области и Тульск
организацией Профессионального союза работников народного
науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза,
  представителя – председателя профкома (далее – профорганиза
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза,
уполномочить профорганизацию представлять их и
взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,ст. 31 ТК РФ).

Действие настоящего Коллективного договора распростран
работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного до
быть доведен работодателем до сведения работников в течение
его подписания. Профорганизация обязуется разъяснить работник
Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в слу
наименования Учреждения, расторжения трудового договора с
Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении,
выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный дого
свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллект
сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня
собственности.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора с
вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной до
порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия Коллективного договор
сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполн
на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Договора не мож
снижению уровня социально-экономического положения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализа
Договора решаются сторонами.

1.13.Настоящий Договор вступает в силу с даты подписания, указанной в Коллективном договоре.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профорганизации:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об условиях оплаты труда работников.
- Соглашение по охране труда.
- Положение о компенсационных выплатах работникам.
- Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера.
- Положение о персональном повышающем коэффициенте к окладу работникам.

1.15. Стороны определяют в процессе работы над Коллективным договором:

- учет мнения профорганизации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.52, 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные у
трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем у
нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льг
компенсации и др.

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

Оформлять изменение условий трудового договора путем закл
дополнительного соглашения между работником и работод
являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового дог
с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.6. Объем педагогической нагрузки (педагогической
педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового полож
общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем ис
количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности
других конкретных условий в данном Учреждении по согласо
профсоюзной организацией ОУ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговари
трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с пис
согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других раб
ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устана
руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзной орга
Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода рабо
отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном

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

2.7. При установлении учителями, для которых данное Уч
является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебны
правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания пр
классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале
года, не может быть уменьшен по инициативе администрации
учебном году, а также при установлении ее на следующий учебн
исключением случаев уменьшения количества часов по учебным
программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебн
учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и второ
полугодиях.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помим
работы в том же Учреждении, а также педагогическим работни
образовательных учреждений и работникам предприятий, учр
организаций (включая работников органов управления образование
методических кабинетов, центров) предоставляется только в том
учителя, для которых данное образовательное учреждение являе
основной работы, обеспечены преподавательской работой в объе
чем на ставку заработной платы.

2.9. 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.

2.10. 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 работодателей 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, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе учителя, ранее выполняющего 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.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан п заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспис настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональ подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзной организац определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечень необходимых професс специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив разв учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготов повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Обеспечивать реализацию права педагогических работнико дополнительное профессиональное образование по профилю педагогич деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалифи сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную пла основному месту работы и, если работник направляется для повы квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные ра (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в поря размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные команд (ст.187 ТК РФ).

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

3.3.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173- РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня, если об осуществляется по профилю деятельности образовательной организа направлению образовательной организации или органов, осуществ управление в сфере образования.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических раб в целях подтверждения их соответствия занимаемым должно соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических раб организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвер приказом Министерства образования и науки Российской Федераци апреля 2014 г. № 276. По результатам аттестации устанавливать ра

соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 82 ТК РФ)

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденному председателю профкома.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических рабо устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установле ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выпо дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутр трудового распорядка, трудового договора, должностной инструк Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или не рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению с работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществля уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключ

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

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участ внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреж (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), уч вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работники привлекаются к работе в выходные и праздничные соответствии со ст. 113 Трудового Кодекса РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель м привлекать работников к сверхурочной работе только с их письме согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работн возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих де возрасте до 3 лет.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время л каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим вре педагогических работников и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодате педагогической и организационной работе в пределах времени превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График раб каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающ очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлена работа в ре такого рабочего времени.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых очередных от определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверж работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позд за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

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

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставить работникам отпуск (без оплаты) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 4 дня;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, может быть предоставлено до 14 дней неоплачиваемого отпуска в удобное ей время; (ст.263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- участникам войны – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 дня и других случаях по заявлению работника.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье.

5.14. Работникам, прошедшем вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня (ст. 8,22,41 ТК РФ).

5.15. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п. 5.15, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуги.

5.15.1. Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуги как день, в который проходила вакцинация.

5.16. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с

обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переме
Время для отдыха и питания для других работников устанавливает
Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее
минут (ст.108 ТК РФ).

5.17.Дежурство педагогических работников по Учреждению долж
начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться
более 20 минут после их окончания.

5.18. При необходимости администрация может организовать работу
благоустройству школьной территории.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. В области оплаты труда стороны договорились:

6.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 5 и
числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на е
лицевой счет в банке за счет работодателя.

6.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышен
оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочну
работу и в других случаях, устанавливать по согласованию с профсоюзн
организацией. (Ст. 372 ТК РФ).

6.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором,
могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установле
Коллективным договором.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливает
настоящим коллективным договором, локальными актами Учреждения
соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Р
законами Тульской области, Постановлением правительства Тульской облас
от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты тру
работников государственных организаций Тульской области, осуществляющ
образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми акта
Тульской области, Постановлением Главы администрации МО Плавский рай
от 27.06.2014 года № 504 «Об утверждении Положения об условиях опла
труда работников муниципальных организаций муниципального образован
Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность» и другим
нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогическ
работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа работ
квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.4.Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением
условиях оплаты труда работников Учреждения.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладо
производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы
специальности – со дня достижения соответствующего стажа, ес
документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления докуме
о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработн
платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при повышении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
- При наступлении у работника права на изменение размеров ставок заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. 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.

6.7. Сохранение заработной платы в полном размере на период приостановки работником исполнения трудовых обязанностей по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. Выплачивать работникам пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон РФ от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

6.9.3. Ответственность за своевременность, правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения согласно действующему законодательству.

6.10. Индексация заработной платы работникам производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленным трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

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

- длительной (более 3-х месяцев) нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- за год до ухода на пенсию по старости;

- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами РФ.

(Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы. Раздел 8. п.15.1)

7.2. Выплачивает молодым специалистам при поступлении на работу в государственные образовательные организации, находящиеся в ведении области, и муниципальные образовательные организации, расположенные в городах, рабочих поселках, поселках городского типа, единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета области. Пособие назначается молодым специалистам, поступившим на работу в образовательные организации, при одновременном соблюдении следующих условий:

- устройство на работу впервые;
- объем учебной нагрузки не менее одной ставки;
- стаж работы не менее девяти месяцев.

7.2.1. Устанавливает ежемесячные компенсационные выплаты педагогам-наставникам молодых специалистов за выполнение работы не входящей в должностные обязанности работника» (п. 4.5.3. областного трёхстороннего соглашения).

(Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО от 30 сентября 2013 года. Статья 11, часть 2).

7.3. Устанавливает ежемесячную надбавку к должностному окладу работникам Учреждения, имеющим ведомственные награды: нагрудный значок «Отличник народного просвещения», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» в размере 10% от должностного оклада. (Закон Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО от 30 сентября 2013 года. Статья 9, часть 2, пункт 3).

7.4. Устанавливает ежемесячную надбавку к должностному окладу работникам Учреждения, имеющим ведомственные награды: почетное звание «Почетный работник сферы образования», подтверждением служит знак особого образца и Почетную грамоту Министерства образования и науки РФ в размере 10 % от должностного оклада.

7.5. Выплачивает молодым специалистам ежемесячную доплату из средств МО Плавский район (на основании Положения о социальной помощи молодым специалистам, направленным на работу в МБОУ МО Плавский район).

7.6. Представляет к награждению творчески работающих учителей и других работников Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

7.8. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечного фонда в образовательных целях.

7.9. При уходе работника на пенсию выдает материальную помощь.

7.10. Организует в Учреждении общественное питание (столовую).

7.11. Выплачивает пособие на санаторно-курортное лечение всем работникам Учреждения в размере должностного оклада по основной занимаемой должности (выплата производится 1 раз в течение календарного года по одному месту работы в системе образования) в соответствии с Законом Тульской области «Об образовании» № 1989-ЗТО от 30 сентября 2013 года. (Статья 10. ч.1.) Проводит ежегодные обязательные бесплатные медицинские обследования работников Учреждения.

Стороны договорились, что профком Учреждения:

7.12.Оказывает материальную помощь из средств профсоюза работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза, в следующих случаях:

- смерти близких родственников – в размере 3000 рублей;
- юбилея (50,55,60 и т.д. лет) – в размере 1300 рублей;
- приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов – от 1000 до 2500 рублей;
- в связи со стихийным бедствием – до 20000 рублей.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ)

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

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение, 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.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

8.6. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

8.7. Осуществлять совместно с председателем профсоюзной организации контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.8. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.

8.9. Обеспечивать прохождение бесплатных, обязательных, периодических медицинских осмотров работников.

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

8.11. Профсоюзная организация обязуется:

8.11.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников Учреждения;

8.11.2. проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

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

9.2. Работодатель принимает решение по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюзной организации, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзной организацией.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, согласно заявлениям.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации Учреждения на время участия их в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов

конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель и члены профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 1, 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.8. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по приемке Учреждения образования к новому учебному году.

9.10. Работодатель с учетом мнения профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.122 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ, Постановление Главы администрации МО Плавский район от 27.06.2014 года
- № 504 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность»;
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его принятия (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства профсоюзной организации.

Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы.

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

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

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

10.5. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и т.д.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его приложений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

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

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»;
2. Положение о системе оплаты труда в МБОУ МО Плавский район «ЦО №1;
3. Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»;
4. Положение о компенсационных выплатах работникам МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»;
5. Положение о персональном повышающем коэффициенте работникам МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»;
6. Соглашение по охране труда в МБОУ МО Плавский район «ЦО №1» на 2022-2024 годы.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации

_____ В.В.Тумаков
"11" апреля 2022 г.

От работодателя:
Директор МБОУ МО Плавский район «ЦО №1»

_____ О.С.Степочкин
11 апреля 2022 г.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
9 (девять) лист 08
Директор МБОУ МО Плавский район
«Центр образования №1»
_____ О.С.Степочкин