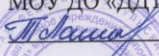



Коллективный договор
Принят на собрании трудового коллектива
МОУ ДО «ДДТ»
«19» октября 2022 г.

Коллективный договор
муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования
«Дом детского творчества»
муниципального образования
Арсеньевский район
на 2022 – 2024 г.г.

Работодатель
Директор
МОУ ДО «ДДТ»

Т.Н. Ларина
«19» октября 2022 г.



Работники
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ ДО «ДДТ»

К.С. Даниелян
«19» октября 2022 г.

Начальник отдела экономического
отдела, предпринимательства и
сельского хозяйства комитета по
жизнеобеспечению муниципального
образования Арсеньевский район
_____ Е.С. Цепелева
« » _____ 2022 г.

Регистрационный № _____
« » _____ 2022 г.

Оглавление.

	Стр.
Раздел I. Общие положения.	3-4
Раздел II. Трудовые отношения.	5-7
Раздел III. Оплата и нормирование труда.	8-10
Раздел IV. Гарантии и компенсации.	10-12
Раздел V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	12
Раздел VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	12 - 14
Раздел VII. Рабочее время и время отдыха.	14-16
Раздел VIII. Охрана труда.	16-18
Раздел IX. Гарантии профсоюзной деятельности.	18-20
Раздел X. Обязательства профкома. Наполняемость объединений является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, оплата труда за часы работы в которых осуществляется из установленной ставки заработной платы	20.
Раздел XI. Заключительные положения.	21

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования Арсеньевский район» Лариной Татьяны Николаевны и работниками МОУ ДО «ДДТ», в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения Даниелян Кристине Сергеевны, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОУ.

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2022 – 2024 г.г., с Областным трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы и Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, трёхсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования Арсеньевский район, отделом образования администрации муниципального образования Арсеньевский район и Арсеньевской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2022-2024 годы, Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

3. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования Арсеньевский район;

Положение об установлении стимулирующих надбавок за эффективность и качество трудовой деятельности педагогических работников, размерах надбавок и доплат работникам муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования Арсеньевский район (разрабатывается на каждый учебный год, либо может быть пролонгировано на последующий год);

Положение о системе нормирования труда муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования Арсеньевский район;

Соглашение об охране труда муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества» муниципального образования Арсеньевский район.

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

учет мнения профкома;

по согласованию с профкомом,

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию.

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

II. Трудовые отношения.

1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, областным трехсторонним Соглашением, отраслевым областным и территориальным Соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в учреждениях образования, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. При заключении трудовых договоров с работниками работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н.

4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

5. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

6. Срочный 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.

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

8. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца, о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о введении новой системы оплаты труда, распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших изменения определенных сторонами условий трудового договора.

9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ). Изменения условий трудового договора возможны путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

10. 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. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год количество объединений (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества объединений (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам. Эта работа по определению учебных группы и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

11. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания по годам обучения по дополнительной образовательной программы. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений.

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

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

12. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках в связи с рождением ребенка и уходом за ребенком, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества объединений (групп);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по

инициативе работодателя согласие работника не требуется.

При составлении расписания занятий для педагогических работников не допускаются перерывы («окна») между. При наличии вынужденных перерывов порядок их компенсации осуществляется по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации. 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 вправе использовать по собственному усмотрению.

14. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных 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 трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, 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.

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 (ст. 74 ТК РФ).

16. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

17. Работодатель не имеет право по причине достижения предпенсионного или пенсионного возраста по выслуге лет предлагать, тем более принуждать к переводу на неквалифицированную работу. Во всех случаях перевода на другую работу решение работника должно быть добровольным. Достижение предпенсионного или пенсионного возраста не может быть основанием для снижения размера оплаты труда.

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

19. С 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками учреждения, реализующими дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителя и заместителя указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

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

III. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

1. Система оплаты труда работников МОУ ДО «Дом детского творчества» МО Арсеньевский район устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, иными нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций регулируются «Положением об оплате труда, разработанным в образовательном учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятым органами местного самоуправления нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»

2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

3. Установление систем премирования, надбавок и доплат стимулирующего характера, компенсационных выплат работникам образовательных учреждений осуществляется с учётом мнения соответствующей первичной профсоюзной организации, на основании разработанного образовательным учреждением «Положения о надбавках и доплатах»

4 Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере не менее 4% до 12% должностного оклада (п. 5.1.7. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 N 426 "О специальной оценке условий труда".

5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, — не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада, ставки, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. (п.5.1.7. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной

организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

8. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

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

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

10. Работодатель обязуется:

- сохранить заработную плату в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);
- установить размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- сохранить заработную плату в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета заработной платы.

12. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней от установленных конкретных сроков;
- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

13. Оплата больничного листа за первые три дня производится за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон Российской Федерации 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 года № 255-ФЗ).

14. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

15. По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на

указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

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

IV. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

1. Проводит мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических и других работников;
2. Прилагает совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда;
3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством (Закон Тульской области «Об образовании» ст.18 п. 3).
4. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.
5. Выплачивает педагогическим работникам:
 - единовременное пособие «молодым специалистам» при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение, расположенное в сельской местности;
 - ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке) за почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения», отраслевые нагрудные знаки «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального) образования, «Отличник народного просвещения» в размерах, предусмотренных п.3 ст. 18 Закона Тульской области «Об образовании»;премии победителям конкурсов профессионального мастерства (I, II, III, место) в рамках проводимых мероприятий.
6. Обеспечивает оплату дополнительных отпусков:
 - а) работникам с ненормированным рабочим днем на основании ст.119 ТК РФ;
 - б) за работу с вредными условиями труда:
7. Ходатайствует
 - о премировании за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд, в связи с юбилеями;
 - о финансировании подписки на периодическую печать для муниципальных образовательных учреждений: газета «Арсеньевские вести»;
 - о возмещении расходов на прохождение санитарного минимума педагогическим и техническим работникам учреждения.
8. Обеспечивает ежегодное бесплатное медицинское обследование работников образования и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя (п.1.1.ст. 18 Закона Тульской области «Об образовании»).
9. Способствует реализации приоритетного национального проекта «Образование» с целью дополнительного поощрения лучших учителей образовательного учреждения, внедряющих инновационные образовательные программы.

Работодатель обязуется:

10. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой

пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).

11. Проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц; создавать совместно с профкомом комиссии по пенсионным вопросам; представлять в территориальный орган 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.

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

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке 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 (п.8.3.1. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

13. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям педагога, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса). (В соответствии с п.8.3.2. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

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.

14. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014), и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

15. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускать лишь по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

Профком обязуется:

16. Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области в работе консультационного пункта Управления Пенсионного фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

17. Осуществлять контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право

работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

18. Организовывать мероприятия по торжественному вручению в образовательных учреждениях пенсионных удостоверений с приглашением представителей Управления Пенсионного Фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.
4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012г , п. 2 ч. 5 ст. 47).).
5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.
7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять трудовой коллектив 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.

Критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

в) сокращение численности или штата работников организаций в количестве:

25 и более человек в течение 30 календарных дней.

2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы. (п.7.8. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы).

3. Работодатель обязан сообщить в письменной форме, в органы службы занятости, о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. (ст.25 п. 2 РФ «О занятости населения в РФ»)

4. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата работников за 2 месяца.

5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

7. Стороны договорились, что:

8. 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: лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

10. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

11. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие

недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

13. 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 нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

14. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

VII. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990г. № 298/3 - 1).

3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов, не допускающего перерывов между занятиями (Приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69)

6. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работника и выборного профоргана по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

9. Время осенних, зимних и весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считаются рабочим временем работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Заработная плата за вышеуказанные периоды времени выплачивается в полном объеме. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

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

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

11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (п.6.13. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

12. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам.

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

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

14. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

15. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей

заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам с ненормируемым рабочим днём (директор) – от 3 до 6 календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 3 рабочих дней;
- для сопровождения детей первоклассников в школу - 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 рабочих дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня.

18. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерыва 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).

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

VIII. Охрана труда.

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. 219 ТК РФ).

2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую

работу работниками учреждения обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах.

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 и других материалов за счет учреждения.

5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат от фонда заработной платы (ст. 226 ТК РФ).

7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8. 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).

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

10. 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.

11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

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

14. Обеспечить в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

16. 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

18. Обеспечить право работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (на основании ст. 185.1 ТК РФ).

Заключить Соглашение с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации об информационном взаимодействии в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации.

19. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

Профком обязуется:

20. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

21. Ежегодно (в ноябре текущего года) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

22. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

23. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

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

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. 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.

4. 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. 377 ТК РФ).

5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной

организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Задержка перечисления средств не допускается.

6. Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты председателю профкома за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей по социальной защите работника, заключению и контролю за коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ в размере 20 % от ставки (оклада) и 15 % от ставки (оклада) - уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 4.3.17.

7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, учёбе, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 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. Членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим 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.

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

11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации заместителей руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (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;
- премирование работников школы из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (Закон Тульской области «Об образовании»).

По согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной организации.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
6. Направлять учредителю (собственнику) 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).
7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
8. Осуществлять контроль совместно с комиссией по социальному страхованию за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

XI. Заключительные положения

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 2.** Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников один раз в год (ст. 51 ТК РФ).
- 3.** Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 5.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).
- 6.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 7.** Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.