



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД**

**ЕФРЕМОВ**

(городской округ)

ул. Свердлова, 43, г. Ефремов

Тульская область, 301840

Телефон: 8 (48741) 6-25-32

Факс: 8 (48741) 6-09-16

E-mail: adm.efremov@tularegion.ru

<http://efremov.tularegion.ru/>

19.01.22 № 19/23-40/336

На № \_\_\_\_\_

**Директору муниципального  
казенного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №3  
имени О.А. Морозова»  
Гореловой Т.А.**

**Председателю профсоюзного  
комитета муниципального  
казенного общеобразовательного  
учреждения «Средняя школа №3  
имени О.А. Морозова»  
Федяиновой Е.И.**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

о регистрации коллективного договора

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации, Законом Тульской области от 25.10.2018 N 76-ЗТО «О наделении органов местного самоуправления отдельным государственным полномочием по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров», администрация муниципального образования город Ефремов сообщает, что Коллективный договор муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3 имени О.А. Морозова» на 2022-2024 годы (далее – коллективный договор) зарегистрирован «19» января 2022 года. Регистрационный номер уведомления о регистрации коллективного договора 19/23-40/336.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: Коллективный договор – на 28 л. в 2-х экз.

**Заместитель главы администрации  
по экономике администрации муниципального  
образования город Ефремов**

**Н.А. Дагаева**

Дмитриева Марина Евгеньевна,  
комитет по экономике, развитию малого и среднего бизнеса,  
консультант,  
+7(48741) 6-09-01

**Г 114935**

# **Коллективный договор**

**муниципального казенного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 3 имени О.А. Морозова»  
на 2022 - 2024 г.г.**

От работодателя:  
Директор  
МКОУ «СШ № 3»

\_\_\_\_\_  
(Т.А. Горелова)  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «СШ № 3»

\_\_\_\_\_  
(Е.И. Федяинова)  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 3 имени О.А. Морозова» (далее - учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, локальными актами.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются учреждение в лице директора учреждения Гореловой Татьяны Александровны, именуемой далее - работодатель, и работниками учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации учреждения Федяиновой Елены Игоревны.
- 1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора работодатель доводит до сведения работников в течение 10 дней после его подписания под роспись (ст. 22 ТК РФ).

Профсоюзный комитет учреждения (далее профком) обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор размещается на официальном сайте учреждения.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и дополнительных соглашений.
- 1.10. В течение всего срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывается мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года и действует в течение 3 лет до заключения нового.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при

принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) положение об условиях оплаты труда работников учреждения;
- 5) положение о персональном повышающем коэффициенте работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3 имени О.А. Морозова»;
- 6) положение о распределении стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3 имени О.А. Морозова»;

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

- учет мнения профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- заслушивать отчёт о выполнении сторонами коллективного договора не реже 1 раза в год (п.1.8. областного отраслевого Соглашения).

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Он не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор в соответствии с ТК РФ 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.
- 2.3. Трудовой договор с работником, 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.
- 2.4. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.  
Порядок ее определения регулируется 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».  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки не может превышать двух ставок.  
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.  
Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.  
Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.6. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при

установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также учителям-совместителям других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники учреждения, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 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, в том числе временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В этом случае работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за два месяца до их введения;

    - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - восстановления на работу лица, фактически осуществляющего уход за ребёнком, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком 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 определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 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 существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда работников учреждения.

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 обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (ст.66.1 ТК РФ).

Работодатель обязан вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Стороны совместно определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (в разрезе специальности).

3.3.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы 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. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. 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. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органом управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается соответствующая квалификационным категориям (первая, высшая) оплата труда.

3.3.5. Аттестация педагогических работников, не имеющих квалификационной категории, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой образовательным учреждением.

Требования раз в пять лет проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности распространяется также на педагогических работников, выполняющих работу по



совместительству в своей образовательной организации, а также получающих образование. На основании п.22 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организацией, осуществляющих образовательную деятельность» аттестации на соответствие занимаемой должности не подлежат: имеющие квалификационные категории; проработавшие в занимаемой должности менее 2-х лет, в которой проводится аттестация; беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет (аттестация возможна не ранее чем через два года после выхода); отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием (аттестация возможна не ранее чем через год после выхода на работу).

Отказ работника от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности может быть расценен как неисполнение трудовых обязанностей. Работодатель вправе привлечь отказавшегося проходить аттестацию на установление соответствия занимаемой должности к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения ст. 192 ТК РФ.

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

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
- 4.4. Стороны договорились, что:
- 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (которым осталось не более пяти лет 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; многодетные родители.
- 4.4.2. 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 в течение двух лет при появлении вакансий.
- 4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.4.4. Работодатель обеспечивает:
- гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;
  - недопущение одновременного в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;
  - возможность оказания материальной помощи работникам при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации;

- предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Рабочее время работников определяется ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, а также Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- Режим рабочего времени и времени отдыха работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 года №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.
- При составлении расписаний занятий муниципальная образовательная организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации.
- 5.2. Установить для учителей, работающих в 1 – 11 классах 5-дневную рабочую неделю, в соответствии с учебным планом школы.
- 5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и трудовым договором.
- 5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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.

- 5.6. Рабочее время учителя определяется расписанием учебных занятий, работой объединения дополнительного образования, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти.

Расписание составляется с учётом Санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и рационального использования времени учителя.

- 5.7. Методический день предоставляется педагогическим работникам в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учёбу администрацией учреждения и учёба проходит во время, когда в школе проводятся уроки. Педагогическим работникам может быть установлен один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день предоставляется педагогическим работникам, имеющий объём учебной нагрузки, позволяющий без нарушений учебного режима не проводить уроки в какой-либо день недели.

Методический день не является дополнительным выходным днём педагога.

Методический день педагогического работника посвящается самообразованию, которое предполагает:

- изучение законодательных актов и нормативных документов по вопросам образования;
- работу в соответствии с календарно-тематическим планированием (подготовка самостоятельных и контрольных работ, кимов, демонстраций, презентаций и т.д.);
- овладение конкретными педагогическими технологиями, адаптацию их к условиям образовательного процесса в конкретном классе;
- изучение передового педагогического опыта, посещение уроков коллег, мастер – классов, семинаров, конференций;
- знакомство с новинками научной и методической литературы;
- разработку методических материалов по своему предмету и по внеклассной работе;
- разработку индивидуальных заданий для учащихся;
- посещение библиотек, лекций специалистов, работу в методическом кабинете.

В начале учебного года педагогические работники, имеющие методический день, составляют план проведения методических дней на полугодие (четверть) согласуют его с заместителем директора по УВР и утверждают у директора школы. Администрация школы имеет право внести изменения в проведение методических дней в силу производственной необходимости для организации учебно-воспитательного процесса.

- 5.8. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на

- производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.
- 5.9. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp.
  - 5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (привлечение к митингам, возложению венков) допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
  - 5.11. 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, предусмотренной Положением об оплате труда.
  - 5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти дни педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
  - 5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
  - 5.14. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. При совпадении выходного и нерабочих праздничных дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.
  - 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха, приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
  - 5.16. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.
  - 5.17. 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».

Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным актом учреждения.

5.18. Работники школы (педагогические и техслужащие) имеют право в период очередного отпуска или в отпуске без сохранения заработной платы (по согласованию с директором) работать в загородных оздоровительных лагерях в период летних каникул.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

5.20. В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением

военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;  
 работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;  
 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;  
 в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

- 5.21. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
  - для проводов сына в армию – 2 дня;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) – 2 дня.
- 5.22. Работникам учреждения предоставляются отгулы в каникулярное время за следующие виды деятельности, не входящие в круг должностных обязанностей и выполненные за пределами установленной продолжительности рабочего времени:
- участие в ЕГЭ и ГИА в качестве организаторов в аудитории (2 дня за каждый экзамен);
  - участие в ЕГЭ и ГИА в качестве операторов персональных компьютеров (1 день за каждый экзамен);
  - оформление стендов, информационных уголков, выпуск тематических газет (по договорённости с директором школы);
  - работа по благоустройству территории школы (не менее 4-х часов – 1 день);
  - участие в торжественных мероприятиях, проводимых администрацией МО и комитетом по образованию в выходные и праздничные дни;
  - ведение часов дополнительного образования с обучающимися (подготовка творческих работ и проектных работ, консультации для учащихся при подготовке к переводной и итоговой аттестации – 1 день за 4 часа работы);
  - за проведение туристических походов (не более 3-х дней за поход);
  - за проведение выездных экскурсий в выходные дни (по договорённости с директором).
- 5.23. Работодатель обеспечивает предоставление работникам библиотек учреждения (структурных подразделений) дополнительного оплачиваемого отпуска после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.
- 5.24. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.
- На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
- В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).
- Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9



Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

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

- 5.25. 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.

- 5.26. Работодатель обеспечивает гарантии для избранных в органы профессиональных союзов работников, не освобожденных от производственной деятельности, в т.ч.:
- 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;
  - 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.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

- 6.1. Оплата труда работников учреждения формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.
- 6.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 6.3. Оклады работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и на основании отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». (п.2.1.1. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения).
- 6.4. Работникам образования учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности;
  - персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;
  - повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;
  - повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.
- Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.3. - 2.1.6. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения.
- 6.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». (п.2.2.1. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения).
- 6.6. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, за исключением работников, занимающих должности служащих, указанных в пункте 2.2.2. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (в соответствии с положением о персональном повышающем коэффициенте работников учреждения);

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.4. – 2.2.6. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения.

- 6.7. Оклады работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по разрядам в соответствии с ЕТКС, предусмотренным для этих категорий работников в п.2.3.1 Положения об условиях оплаты труда работников учреждения.
- 6.8. Работникам учреждения, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
  - повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.
- Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.3. – 2.3.5. Положения об условиях оплаты труда работников учреждения.
- 6.9. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
- 6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается работникам в установленные сроки: выплата за первую половину месяца (аванс) - 20 числа текущего месяца и выплата за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 5 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 6.11. Изменение размеров оплаты труда работникам производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие платы;
  - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
  - при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

- 6.12. Установить ежемесячные надбавки к должностному окладу педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей ОУ, деятельность которых связана с образовательным процессом, за:
- почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада;
  - почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада;
  - нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный значок «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - в размере 10% должностного оклада.
- 6.13. В соответствии со ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится с доплатой 12% от размера должностного оклада. Доплата за работу в ночное время производится в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.
- 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.
- 6.14. Наполняемость классов (групп), установленная СанПином, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.
- 6.15. Молодым специалистам, поступившим на работу в ОУ, однократно выплачивается единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счёт средств бюджета области за работу в ОУ, расположенных в городе.
- Единовременное пособие назначается при одновременном соблюдении следующих условий:
- 1) Объём педагогической работы и (или) учебной нагрузки не менее одной ставки;
  - 2) Стаж работы в одном ОУ не менее девяти месяцев.
- Порядок назначения и выплаты пособия молодым специалистам устанавливается правительством Тульской области.
- 6.16. Педагогическим работникам выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014г. №190.
- Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам учреждения, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом учреждения.

6.17. Работникам ОУ устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с действующим законодательством.

6.18. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии с ТК РФ.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с ТК РФ.

6.19. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается локальным нормативным актом ОУ, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.20. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в ОУ устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель ОУ, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в ОУ. Установление выплат стимулирующего характера работникам ОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ОУ.

6.21. Премииальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и полноту подготовки отчетности.

- 6.22. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
  - отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
  - качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью ОУ.
- 6.23. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:
- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
  - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб ОУ;
  - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета ОУ;
  - непосредственное участие в реализации национальных проектов;
  - за высокую результативность в муниципальных предметных олимпиадах;
  - за высокую результативность в региональных предметных олимпиадах;
  - за организацию работы «Школы первоклассника»;
  - за высокую результативность, показанную учащимися в конкурсах, спортивных соревнованиях.
- 6.24. Стимулирующие выплаты работникам учреждения осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения, устанавливающим порядок осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения.
- 6.25. Руководитель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения.
- При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 6.26. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в те же сроки и размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.
- 6.27. Выплата денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ, - производится не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 6.28. Работодатель обязуется:
- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы по основаниям, предусмотренным ст. 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ.
  - сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, после проведения соответствующих примирительных процедур, место работы и должность.
- 6.29. Размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе

направляемых на оплату труда работников учреждения) определяются согласно локального акта учреждения.

## **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

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

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечным фондом учреждения.

7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

7.5. Ежегодно выплачивается работникам учреждения пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности за счёт средств бюджета области. (Закон Тульской области об образовании, 30.09.2013года, Положение об условиях и порядке выплаты пособия на санаторно-курортное лечение педагогическим и иным работникам муниципальных организаций).

7.6. Выплачивает компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством (в том числе за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю за его выполнением).

Превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются положением об оплате труда учреждения.

7.7. Оказывает материальную помощь работникам учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.8. Обеспечивает:

- ежегодную индексацию заработной платы;

- доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;

- оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере;

- оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях,

осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

- сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесятая 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;

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

- установление компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;

- установление стимулирующих выплат педагогическим работникам за интенсивность работы в условиях перевода педагогических работников на временный дистанционный режим работы;

- доплату председателю первичной профсоюзной организации.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с трудовым коллективом (профсоюзной организацией) учреждения.

7.9. Работодатель обеспечивает сохранение за работником в полном объеме заработной платы:

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

7.10. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, обусловленных вступлением в силу ст. 66.1 ТК РФ.

Работодатель организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

7.11. Работодатель обеспечивает предоставления работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

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





### **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Работодатель обязуется:
- 8.1. Обеспечить работникам учреждения здоровые и безопасные условия труда (ст.219 ТК РФ).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.  
Стороны совместно добиваются финансирования мероприятий по охране труда, в т. ч. проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, в соответствии с соглашением об охране труда учреждения.
- 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.  
Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда в соответствии с действующим законодательством.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.
- 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать хранение и ремонт специальной одежды работников.
- 8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. 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.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.  
Организовывать соответствующее обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по охране труда.
- 8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам по труду 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 нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.13. Обеспечить прохождение за счёт работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ).

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Обеспечивать создание условий для проведения вакцинации работников.

Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, предоставляемых в порядке, утвержденном локальным актом Учреждения.

- 8.14. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда на всех рабочих местах.  
Профком обязуется:
- 8.15. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
- 8.16. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 8.17. Выбрать уполномоченных по охране труда.  
Рассматривать возможность оплаты рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов для выполнения возложенных на них обязанностей и поощрения за осуществление общественного контроля уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов.
- 8.18. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.
- 8.19. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 8.20. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
- 8.21. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
- 8.22. Участвовать в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда и здоровья», ежегодного «Соглашение по охране труда».
- 8.23. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда.
- 8.24. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного, на рабочем месте) по охране труда.

- 8.25. В случаях ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещённости и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум, электрической, пожарной безопасности и т.д.) требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.
- 8.26. Планировать и осуществлять необходимые мероприятия по повышению устойчивости функционирования учреждения и обеспечению жизнедеятельности работников учреждения в чрезвычайных ситуациях и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в соответствии с территориальным соглашением.
- 8.27. Представители первичных профсоюзных организаций обеспечивают исполнение обязательств по:
- участию в проведении организационно-технических мероприятий по обеспечению безопасных условий труда на каждом рабочем месте в учреждении;
  - обеспечению постоянного контроля за исполнением локальных нормативных актов в сфере трудовых отношений, изданных работодателем (по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации) в целях обеспечения безопасных условий труда работникам учреждения.

## **IX. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ.**

9.1. Работодатель обеспечивает исполнение обязательств отраслевого территориального соглашения, в том числе:

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных учреждением;
- выплату за счет средств местного бюджета единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в учреждение – в размере 5000 (пять тысяч) рублей.
- гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;
- обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;
- материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак.

9.2. Стороны способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;
- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров;
- организации и проведению форумов молодых педагогов.

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10. Стороны договорились, что:
  - 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  - 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора.
  - 10.4. Рассматривают в 3-х дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
  - 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  - 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.
  - 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
  - 10.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 года, и действует в течение 3 лет до заключения нового.