СОГЛАСОВАНО
Председатель
профкома МБОУ ЦО № 17
_____ А.И. Быков
«14» 12 2021 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ЦО № 17
_____ В.С. Кузнецов
«14» декабря 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 17 имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина (МБОУ ЦО № 17)

на 2022 – 2024 годы

Принят на общем собрании работников Центра образования: 14.12. 2021 г., протокол № 02
Подписан сторонами 14.12. 2021 г.

Управление экономического развития
администрации города Тулы
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 912
Дата "14" января 2022
Лукашина Н.В.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 4BDB7100E9ACEBAF4AA9A333DEDA0503
Владелец: Кузнецов Владимир Сергеевич
Действителен: с 12.03.2021 до 12.06.2022

Наименование организации: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Центр образования № 17 имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина»

Организационно-правовая форма: Муниципальная собственность

Дата принятия коллективного договора: 10.12.2021 г.

Срок действия коллективного договора: 3 года

Коллективный договор представлен на 24 листах

Количество разделов в договоре - 10, в том числе:

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения.
3. Оплата труда.
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Гарантии и компенсации.
7. Охрана труда и здоровья.
8. Гарантии профсоюзной деятельности.
9. Обязательства профкома.
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 17 имени Героя Советского Союза Ивана Павловича Потехина» (далее - МБОУ ЦО № 17).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ЦО № 17 и установлению дополнительных мер социальной поддержки и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, областным трехсторонним соглашением между администрацией Тульской области, Тульской Федерацией Профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2015 - 2017 год, отраслевыми соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Представителем работодателя при проведении коллективных переговоров, заключению или изменению коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем является директор МБОУ ЦО № 17 Кузнецов В.С.

Представителем работников является профсоюзная организация в лице председателя первичной профсоюзной организации Илюшечкина А.С.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а так же в случае изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования.

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

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ЦО № 17.
1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трех лет до подписания нового.
1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе: правила внутреннего трудового распорядка; тарификация, положение об оплате труда работников; соглашение по охране труда; положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего работникам МБОУ ЦО № 17; перечень оснований для предоставления материальной помощи работникам, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.
1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения или по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение предложений по изменению типа существующего учреждения на автономные.

2. Трудовые отношения.

Стороны признают:

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 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым за-

конодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «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», исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий МБОУ ЦО № 17, по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника должен составлять не менее 18 часов за преподавательскую работу в 5-11 классах и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учителям начальных классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработанной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой при передаче преподавания уроков музыки, изобразительного искусства, физической культуры и иностранного языка.

Учебная нагрузка и другая педагогическая работа (в том числе выполнение функций классного руководителя) учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.4. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МБОУ ЦО № 17 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.6. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам;
- сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов-комплектов).

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

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБОУ ЦО № 17, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам;
- сокращения количества классов (групп) при условии соблюдении ст.74 ТК РФ;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных 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, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

2.9. Об изменениях, определенных сторонами условий трудового договора (например, введении новой системы оплаты труда), работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 73,162 ТК РФ).

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; в случае отказа работника работодатель обязан провести мероприятия по сокращению численности или штата работников.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, существующими в учреждении.

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

2.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст.261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

2.14.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 увольнения работников уведомление должно содержать экономическое обоснование.

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

2.16. Работодатель имеет право перемещать сотрудников из общеобразовательной группы в компенсирующую и обратно на основании ст. 72.1 ТК РФ.

2.17. В соответствии с Федеральным Законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части ре гулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода рабо тника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работодателем МБОУ ЦО № 17 и работником работающим как на постоянной основе, так и по совместительству может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ работодатель по собственной инициативе может привлечь работника к временной дистанционной работе без его согласия.

2.18. На всех работников, для которых работа в МБОУ ЦО № 17 является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки или формируются в электронном виде в порядке установленном ТК РФ, Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».»

2.19. В соответствии со ст. 212 ТК РФ на работодателя устанавливается обязанность, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств 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, а так же недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. Также запрещается доступ работника, имеющего наличие медицинских противопоказаний. Такого работника работодатель обязан с его согласия перевести на другую допустимую работу.
Психиатрическое освидетельствование в течение трудовой деятельности работники образовательной организации обязаны проходить не реже одного раза в пять лет.

3.Оплата труда.

Совместные обязательства сторон.

Стороны признают:

3.1.Система оплаты труда работников МБОУ ЦО № 17 устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми законами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тульской области, а так же администрации города Тулы, коллективным договором, а также Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего работникам МБОУ ЦО № 17.

3.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется:
- для руководителей, специалистов, служащих - на основе должностных окладов;
- оплата труда библиотечных работников осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или общеотраслевым условиям.

3.3. Заработная плата работников, устанавливаемая с 1 сентября текущего года, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой до 31 августа того же года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.4.Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работников.

3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. Заработная плата выплачивается работнику, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть

переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы . Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. Фонд надбавок и доплат устанавливается в размере 25% от фонда оплаты труда с учетом компенсационных выплат.

3.8.Установление стимулирующих выплат (надбавок и доплат, премирование работников) осуществляется на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего работникам МБОУ ЦО № 17, принятого общим собранием работников по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 17 направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту (проектам) в письменной форме.

3.9.Установление доплат работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда осуществляется в размерах до 12 % от должностного оклада работников.

3.10. Оплачивать каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов) работнику в повышенном размере не ниже 35% должностного оклада (ставки);

3.11.Оплачивать 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 (за работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ).

3.12.Возмещать материальный ущерб работнику, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

3.13. Выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на один пункт ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, сохранять за работниками, участвующими в забастовке ввиду невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по учреждениям системы

образования, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
3.14. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере:
-на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработанной платы;
-за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
-на время забастовки в случае невыполнения отраслевых соглашений и коллективного договора;

-на период приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.
3.15.Производить при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику.
3.16. Установить до 20% надбавку от должностного оклада за высокое качество работы работникам образования, награжденным значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего образования РФ», педагогическим работникам, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ.

Конкретный размер доплаты фиксируется в Положении о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 17.
3.17.Производить изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов):
• при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
• при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
• при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
3.18.Производить (при наличии денежных средств) доплату работнику за интенсивность работы при превышении плановой наполняемости классов (групп), при увеличении объёма выполняемой работы или при расширении зон обслуживания.
3.19. Выплачивать пособие на санаторно-курортное лечение по основной занимаемой должности за счёт средств бюджета области ежегодно каждому работающему:
- на одну ставку и более в размере должностного оклада (ставки);
- менее чем на ставку – в размере 50 % от должностного оклада (ставки).
3.20. Установить доплату в размере до 30% от должностного оклада работнику за работу, не входящую в круг прямых обязательностей, по защите социально-трудовых прав работников.
Обязательства профкома:
3.21. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства и нормативных правовых актов по оплате труда.

3.22. Принимать участие в разработке Правил внутреннего трудового распорядка, Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 17.
3.23. Направлять директору Центра образования решение профкома по проектам локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда (Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 17) не позднее 5 рабочих дней со дня получения от работодателя проектов локальных нормативных актов.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
4.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
4.4. Проводить аттестацию руководящих работников в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.
4.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
4.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
4.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.
4.8. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации3. Увольнение по данному основанию допускается,

если невозможно перевести педагогического 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 Трудового кодекса Российской Федерации[3]).

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом .

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренных локальными нормативными актами учреждения.

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

- по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работникам, имеющим инвалидность в соответствии с медицинским документом.

Оплата за труд такому работнику производится за фактически отработанное время.

5.4. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным

занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Отсутствие длительных перерывов (так называемых "окон") возможно при условии: недельная учебная нагрузка – ставка. При наличии ставки и выше у учителей допускаются:

- перерыв между занятиями более двух уроков в день и 4 уроков в неделю на второй, третьей ступенях;
- перерыв между занятиями более двух уроков в день и 5 уроков в неделю на первой ступени.

Учителям, имеющим учебную недельную нагрузку не более одной ставки, по возможности, предусматривается один свободный день от учебных занятий в неделю для исполнения методической работы и повышения квалификации.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий по учебному расписанию, дежурств по школе во время перемен, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, производственные совещания, общие собрания работников учреждения, профсоюзные собрания, заседания методических объединений, родительские собрания, внеклассные и внеурочные мероприятия), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6.Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника за работу в выходной и праздничный нерабочий день ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. 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 трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 17, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, определённом соглашением сторон.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.10. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам на основании его письменного заявления отпуск:

- с сохранением заработной платы в следующих случаях в пределах фонда оплаты труда:

для проводов сына на службу в армию - 2 дня;

в случае вступления в брак работника - 3 дня;

на похороны близких родственников (по прямой линии) -3 дня,

работникам Центра образования за общественную работу на основании ходатайства председателя профкома - до 5 дней;

работникам центра образования занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ: повар-до 7 календарных дней;

машинист по ремонту и стирке белья-до 7 календарных дней;

при отсутствии в течение учебного года листков временной нетрудоспособности –3 дня.

- без сохранения заработной платы:

в связи с переездом на новое место жительства - 1-2 на усмотрение работодателя;

на похороны родственников (не по прямой линии или в других случаях) - 1-2 дня на усмотрение работодателя;

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам (по их личному заявлению) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования.

5.12.3. Предоставлять заместителям руководителя права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
5.13. Общим выходным днем для работников является воскресенье.
5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
5.15. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время в учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.
5.16. Оказывать содействие в предоставлении работы в режиме гибкого рабочего времени или на условиях неполного рабочего дня одному из родителей, имеющих 3-х и более детей.

6. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет) для приема пищи.
6.2. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии (при наличии денежных средств) выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников: уходящим на пенсию по старости.

6.3. Стороны признают:

6.3.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории в период:
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после её 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.

6.3.2. Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории:
- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель) независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учётом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог – организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу ОБЖ сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по

	физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса ОБЖ
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель – дефектолог, учитель - логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель, независимо от преподаваемого предмета (либо начальных классов) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для детей с отклонениями в развитии; воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель в общеобразовательном учреждении	Преподаватель того же предмета в учреждении начального или среднего профессионального образования

<u>7. Охрана труда и здоровья</u>.

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.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). 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.

7.1.2.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.3. Проводить со всеми работниками учреждения, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

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

7.1.5.Совместно с профкомом разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда.

7.1.6.Обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами моющих и обезвреживающих средств.

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

7.1.8.Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

7.1.9.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

7.1.11.Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

7.1.13.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.14.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
7.1.15.Обеспечивать ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
7.1.16.Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
7.1.17.Устанавливать надбавку работнику учреждения в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего работникам МБОУ ЦО № 17, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда в учреждении.
7.1.18.Информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах и средствах индивидуальной защиты.
7.1.19. Предоставлять отпуск матерям и отцам, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет, в любое время по их желанию.

7.2.Профком обязуется:
7.2.1.Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.
7.2.2.Систематически обсуждать на заседаниях профкома работу администрации по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
7.2.3. Проводить обучение уполномоченного по охране труда от профкома за счёт средств фонда социального страхования. Устанавливать доплату уполномоченному в размере 5% от должностного оклада за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника. .
7.2.4.Обеспечивать формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, активное участие в административно-общественном контроле.
7.2.5.Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.
7.2.6.Ежегодно разрабатывать приложение к коллективному договору - Соглашение по охране труда.
7.2.7.Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.
7.2.8.Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.
7.2.9.Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
7.2.10.Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
7.3. Работники обязуются.

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда.
7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на месте работы, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
7.3.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в учреждении или о собственном ухудшении здоровья.
7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с графиком, утвержденным директором Центра образования.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
8.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
8.3. 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 (ст. 377 ТК РФ).
8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то Работодатель на основании письменного заявления работника, не являющегося членом профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработка в размере 1% от заработка (ст. 377 ТК РФ).
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержки перечисления средств не допускаются.
8.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением средней заработанной платы 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, совещаниях и других мероприятиях.

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

8.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст376 ТК РФ).

8.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

• расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82,374 ТК РФ);
• привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
• запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
• очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
• установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
• установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
• порядок установления доплат, надбавок и премий работникам;
• распределение учебной нагрузки;
• применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
• массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
• утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
• создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
• составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
• применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193,194 ТКРФ);
• определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

9.Обязательства профкома.

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, с 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

Пронумеровано, прошнуровано,
скреплено печатью
двадцать четыре лист(ов)
Директор МБО ЦО № 17
_____В.С Кузнецов