

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Центр образования №25 с углубленным изучением отдельных предметов» города Тулы
300040, г. Тула, ул. Калинина, дом 7 тел(факс) 40-84-15, 40-89-24, 40-87-13
E-mail: tula-co25@tularegion.org

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр образования №25 с углубленным изучением отдельных предметов»
на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании работников МБОУЦО №25 17.12.2021 , протокол №3
Подписан сторонами 17.12.2021

Тула 2021г.

Оглавление

Раздел 1.	
Общие положения	3
Раздел 2.	
Трудовые отношения	4
Раздел 3.	
Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.....	6
Раздел 4.	
Высвобождение работников и содействие их трудоустройству...	8
Раздел 5.	
Рабочее время и время отдыха	9
Раздел 6.	
Оплата и нормирование труда.....	12
Раздел 7.	
Охрана труда и здоровье	14
Раздел 8.	
Гарантии и компенсации	17
Раздел 9.	
Обязательства профкома	19
Раздел 10.	
Контроль за выполнением коллективного договора.	
Ответственность сторон.....	20

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования №25 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее - МБОУЦО №25) и является локальным нормативно - правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУЦО №25 Пролетарского района города Тулы. Коллективный договор действует в течение трех лет.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждения) и установление дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУЦО №25, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком, председатель Т.А. Печурина) в соответствии со ст. 29 ТК РФ;

- работодатель, в лице его представителя - директора МБОУЦО №25 Е.П. Алексеевой в соответствии со ст. 33 ТК РФ;

- работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии со ст.ст. 30,31 ТК РФ (пр. № _____ общего собрания работников от _____ г.).

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

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

Текст коллективного договора размещается на официальном сайте МБОУЦО №25 (<http://school25tula.ru/>) в двух недельный срок после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных ст. 43 ТК РФ.

1.6. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

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

1.8. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБОУЦО №25.

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

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

1.11. Стороны определяют формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком: учёт мнения (по согласованию) профкома при принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или

5 части первой ст.81 ТК РФ с работниками, являющимися членами профсоюза, консультации с работодателем, получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения внесение предложений в ее совершенствование. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) положение о комиссии по заключению коллективного договора (ст.35 ТК РФ) МБОУ ЦО№25 работников (Приложение № 1);

2) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №2)

3) положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования №25 с углубленным изучением отдельных предметов» (Приложение №3);

4) положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУЦО №25 (Приложение № 4);

5) положение о комиссии по установлению компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБОУ ЦО №25 (Приложение № 5);

6) соглашение по проведению мероприятий по охране труда МБОУ ЦО №25 (Приложение № 6);

7) положение о комиссии по охране труда. (Приложение №7)

8) перечень профессий и должностей работников МБОУЦО №25, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №8);

9) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной сертифицированной одеждой на основании проведённой специальной оценке труда, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, утверждёнными Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 года №1122 -н. (Приложение №9).

10)положение о комиссии по трудовым спорам МБОУЦО№ 25. (Приложение №10).

1.14. Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование условий труда и оплаты.

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

II. Трудовые отношения.

Стороны признают:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными, нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникшие на основе

трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор является основанием для приёма на работу. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 67 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником на срочный или на неопределённый срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5 В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ; объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации в соответствии с Приложением №3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.6. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 6б Тшювого положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учётом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп. Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, имеющим основное место работы в данном учреждении, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном ходу, при установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов и количества обучающихся.

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

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на ног период для выполнения другими учителями. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение нагрузки учителя в течение года возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам;

- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшую эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или по окончании этого отпуска; возвращение работника из годовичного отпуска.

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами трудового распорядка.

2.11 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по

основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.12. При расторжении трудового договора с руководителем образовательного учреждения в соответствии с п.2 ст.278 ТК РФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере не ниже трехкратного месячного заработка.

2.13. Обеспечить участие представителей Профсоюза в разработке и обсуждении проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образовательных организаций.

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

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

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. 49.1. ТК РФ

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

Работодатель обязуется:

3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности.

3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года с сохранением заработной платы и на основании заключения договора между работником и работодателем.

3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих 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.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. 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).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. На основании Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019г.г. от 21.07.2017 г. (п.9.3.1.) сохранять на срок до одного года условия оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года »а пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

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

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «Старший» (воспитатель- старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, тренер -преподаватель - старший тренер- преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (п.9.3.2. Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2017 - 2019г.г.):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)

Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); (инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер, преподаватель музыки
Учитель трудового обучения (технологии)	Преподаватель, учитель труда
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и общеобразовательного среднего профессионального образования учреждения

3.9. Педагогические работники, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категории и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу в соответствии с внутришкольным положением об аттестации педагогических работников.

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального, высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.

3.11. Рассматривать и утверждать ежегодно по согласованию с профкомом план подготовки получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

3.12. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам МБОУЦО №25 г. Тулы, имеющим учёные степени, государственные награды РФ (орден, медаль, почётные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почётная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающих повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя МБОУЦО №25.

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 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с учетом мнения профкома (ст.82,373 ТК РФ)

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица Указанные в ст. 179,261 ТК РФ.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 178, 180 ТК РФ.

4.5. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два

месяца, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений ст. 74 ТК РФ

4.6. 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.

4.7. Руководитель выплачивает единовременное пособие в размере должностного оклада (ставки) работникам ЦО в случае увольнения при выходе на пенсию из стимулирующих и компенсационных выплат за долголетний и плодотворный труд, при работе в данной организации не менее 10 лет на основании Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2017 - 2019 г.г. (от 21.04.2017 г. п. 9.6.) в пределах имеющихся финансовых возможностей.

4.8. Выделять временные рабочие места для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе для детей работников организации;

4.9. Находить возможности оказания материальной помощи работнику при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации;

4.10. Обеспечивать переподготовку работников, предупрежденных об увольнении, предоставлять им льготы и компенсации сверх установленных законодательством Российской Федерации (с учетом финансово-экономического положения организации);

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (91 ТК РФ) учебным расписанием, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, условиями Трудового договора должностными инструкциями работников, и обязанностями, возлагаемыми Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность времени - не превышающая 40 часов в неделю.

Для педагогических работников на основании ст. 92 ТК РФ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ. Постановление правительства РФ от 3 апреля 2003 года №191). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе:

- 1) беременной женщины;
- 2) одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 3) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, один раз в пять лет в год прохождения курсовой подготовки для повышения квалификации.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные дни и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 ТК РФ), с письменного

согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному приказу работодателя. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

5.8. Педагогические работники ОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Время нахождения в длительном отпуске сроком до одного года не включается в общий и трудовой стаж по специальности.

5.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

5.11. Продление, перенесение, разделение, отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей МБОУЦО №25, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающей 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье -1 календарный день (мужчинам в день выписки жены из роддома);
- для проводов работника и детей работника в армию -1 календарный день;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Учителя отдыхают и принимают пищу вместе с учащимися во время перемен, другие работники отдыхают и принимают пищу согласно правилам трудового распорядка не более 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не позже, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не менее 20 минут после их окончания.

5.15. Работники - члены профсоюза и их дети имеют право на оздоровление в санаториях и базах отдыха Тульской области («Профилакторий Бунырёвский, смены «Мать и дитя» в летний период) по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

5.16. Члены профсоюза имеют право на использование льготного кредита потребительского кооператива «Образование» на оздоровление и другие нужды.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем работников образовательных организаций.

В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с графиком работы.

Заработная плата за вышеуказанные периоды времени выплачивается в полном объеме, включая выплаты за классное руководство.

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

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

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

5.20. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании (ст. ст. 116,117,119 ТК РФ) работникам:

- с ненормированным рабочим днем (директор, заместитель директора по АХР, руководитель структурного подразделения, завхоз, председатель профкома) - 3 дня (ст. 119 ТК РФ, в соответствии с Постановлением главы администрации города Тулы от 17.04.2008 года №1326);

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение №8) по итогам специальной оценки условий труда - 7 рабочих дней (ст. 117 ТК РФ, на основании Федерального закона РФ от 28.12.2013 года № 426).

- библиотекарям с непрерывным стажем работы (закон ТО о библиотечном деле №21 ЗТО от 20.12.1991г.):

- за непрерывный стаж работы 20 лет - 10 календарных дней;

- за непрерывный стаж работы 10 лет - 5 календарных дней.

5.21. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учётом постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Продолжительность основного отпуска для работников МБОУ ЦО№25:

• директор, заместители директора - 56 календарных дней;

• педагогические работники - 56 календарных дней;

• педагог дополнительного образования - 56 календарных дней;

• воспитатели, музыкальный руководитель - 42 календарных дня;

• логопед, педагог - психолог, инструктор по физкультуре, старший воспитатель, методист - 56 календарных дней;

• вспомогательный и технический персонал - 28 календарных дней;

• инвалиды - 30 календарных дней (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов РФ» №68-ФЗ).

5.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работников в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к

отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Система оплаты труда работников МБОУЦО № 25 устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами Тульской области и МО г. Тула, данным коллективным договором и иными локальными актами образовательной организации.

6.2. 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 общепромышленным условиям. Вновь устанавливаемая заработная плата работников до 1 сентября текущего года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.3. В МБОУЦО №25 устанавливается стимулирующий фонд заработной платы работников в размере не менее 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

6.4. Выплата заработной платы работникам МБОУЦО №25 в соответствии с законодательством РФ производится 6-го и 21-го числа каждого месяца в соответствии с п.2.3.1. соглашения между администрацией муниципального образования город Тула, управлением образования администрации города Тулы и Тульским горкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019-2016 г.г. (п.5.6.; ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Зарплата по личному заявлению работника перечисляется работнику на указанный работником лицевой счет в банке.

6.6. Установление стимулирующих и компенсационных, а также иных выплат работникам МБОУЦО №25 осуществляется на основании локальных актов МБОУЦО №25

6.7. Изменение коэффициентов оплаты труда и размера должностных окладов заработной платы производится:

- При увеличении стажа педагогической работы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня предоставления соответствующих документов;
- При присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- При присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

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

6.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работает, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о

расчете.

6.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы (в соответствии с ТК РФ).

6.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (ст. 162 ТК РФ).

6.11. Работодатель обязуется: нести ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам:

- Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) оплачивать работнику в повышенном размере (ЗТО «Об образовании» от 26.09.2013г.) не ниже 35% (ст.154ТКРФ).

- Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в размере 12% к должностному окладу (ставке) по результатам специальной оценке условий труда.

- Производить оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном), в том числе за переработку рабочего времени воспитателя, помощника воспитателя вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

- Производить ежемесячную доплату педагогическим работникам МБОУ ЦО№25 за превышение плановой наполняемости классов, групп в размере 20% от должностного оклада как за увеличение объёма работы, установленную уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти, Положением об условиях оплаты труда, трёхстороннее соглашение на 2017 - 2019г.г.

- Выплачивать педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя ежемесячную денежную доплату за время работы в период летних каникул на основании приказа по организации о возложении функции классного руководителя на педагога.

6.12. Установить компенсационную выплату за счёт средств бюджета области ежемесячных доплат к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам образования, награжденным знаками «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 10%, «Заслуженный учитель РФ» - 15%, «Заслуженный учитель бывших союзных республик» - в размере не менее 15% должностного оклада (трёхстороннее соглашение на 2017 - 2019г.г.).

6.13. Стимулирующие и компенсационные выплаты к должностным окладам педагогическим работникам производятся на одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак, соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер. (Основание: ЗТО «Об образовании» от 26.09.2013г. ст.9 п.3).

6.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки.

6.15. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоя, по причинам независящим от работников и работодателя.

6.16. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счёт средств работодателя.

6.17. Стороны договорились:

- прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в

вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

- проводить обсуждение обращений и предложений, связанных с введением новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

- по результатам обсуждения направлять предложения директору МБОУЦО №25.

6.18. Установить доплату председателю первичной профсоюзной организации за работу, не входящую в должностные обязанности работника по регулированию социально - трудовых отношений, подготовке проекта коллективного договора, включению и контролю за его выполнением (ст.377 ТК РФ) в размере до 30% от должностного оклада.

6.19. Установить за счёт средств бюджета области ежемесячную денежную выплату и размере 50% оклада по занимаемой должности с учётом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности и повышающего коэффициента к окладу по учреждению работникам библиотек МБОУЦО №25. (трёхстороннее Соглашение на 2017 -2019г.г. п. 4.2.4.)

6.20. Производить выплату к должностному окладу за продолжительность и непрерывность работы на должности медицинского работника МБОУЦО №25 за счёт средств бюджета области в размере 5% должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20% - по истечении трёх лет работы, в размере 30% - по истечении пяти лет работы (трёхстороннее Соглашение на 2017 - 2019г.г., п.4.2.5.).

6.21. Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года», «Учитель года», «Воспитатель года» и других за счёт средств фонда надбавок и доплат на основании «Положения о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам МБОУЦО №25» (приложение №5).

6.22. Оказывать материальную помощь работникам по личному заявлению в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда в соответствии с «Положением о порядке установления стимулирующих и компенсационных выплат работникам МБОУЦО №25» (приложение №5), (п.7.2 приложения к постановлению администрации г. Тулы от 17.06.2014г. №1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

VII. Охрана труда и здоровья.

В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности и в соответствии со ст.ст. 209-231 ТК РФ, обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

7.1. Руководитель обязуется:

1) Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

2) Обеспечить проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда и средства на их финансирование (ст. 226 ТК РФ);

3) Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

4) Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

5) Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

6) Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей и в соответствии с результатами специальной оценке условий труда

(приложение №9). Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 121 ТК РФ).

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

8) Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10) Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (Приложение №6). Организовать её работу в соответствии с рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014года №412н).

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

12) Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

13) Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 112 ТК РФ).

14) 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.

15) Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.

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

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

18) Предоставлять работникам образования предпенсионного возраста МБОУ 11,0 №25 два рабочих дня на прохождение диспансеризации («Информационное письмо о сотрудничестве Пенсионного фонда РФ с Федерацией Независимых Профсоюзов России по вопросу реализации права лиц предпенсионного и пенсионного возраста на прохождение

диспансеризации» Пенсионного фонда РФ от 18.12.2018 № АД-25-24/25310 и Федерацией Независимых Профсоюзов России от 17.12.2018 №101-114/231.

19) Предоставлять в Управление Пенсионного Фонда РФ в городе Туле списки работников МБОУЦО №25, уходящих на пенсию в ближайшие два года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

20) Своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при выполнении им трудовых обязанностей.

7.2. Работники обязуются

1) Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2) Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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.

4) Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) в соответствии с графиком, утвержденным директором МБОУЦО №25.

7.3. Каждый работник имеет право:

1) на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3) получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

5) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

6) профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

7) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.4. Стороны договорились:

1) Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности МБОУЦО №25.

2) Систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБОУЦО №25 по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности.

3) Рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях профсоюзного комитета МБОУЦО №25.

4) Проводить аттестацию рабочих мест и оценку условий труда в МБОУЦО №25 экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета из числа наиболее квалифицированных сотрудников, представителей профсоюзного комитета, службы охраны труда МБОУЦО №25.

5) Профсоюзный комитет совместно с работодателем контролируют состояние

охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

б) В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности внештатные инспекторы по охране труда вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке выполнения работ в МБОУЦО №25 до устранения выявленных нарушений.

7.5. Профком обязуется:

- 1) Организовывать праздничные, культурные, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБОУЦО №25;
- 2) Проводить работу по оздоровлению детей работников МБОУЦО №25;
- 3) Организовать учебу профсоюзного актива по вопросам охраны труда, осуществлять общественный контроль за охраной труда;
- 4) Выплачивать материальную помощь членам профсоюза (с целью санаторно-курортного лечения, в случаях юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70 лет), похорон близких, рождении ребенка, свадьбы работника и др.) по личному заявлению члена профсоюза.

VIII. Гарантии и компенсации.

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпунктом «Б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома

8.5. Работодатель обеспечивает работникам ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение по основной занимаемой должности (на одну ставку и более в размере должностного оклада; менее чем на ставку - в размере 50% от должностного оклада) за счет средств бюджета области в соответствии с законодательством Тульской области (Закон Тульской области «Об образовании» от 26.09.2015 №1989).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы.

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

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

8.9. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 , 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 105 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовое увольнение (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 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);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.10. Работодатель обеспечивает представленные гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п. 3 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.11. Молодым специалистам, поступившим на работу в МБОУЦО № 25 и отработавшим не менее 9 месяцев в данном учреждении, выплачивать единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счёт средств бюджета области на основании закона Тульской области «Об образовании» от 13.07.2015 № 2334-ЗТО.

8.12. Работодатель при принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении МБОУЦО № 25, учитывает мнение коллектива работников или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации, не допуская ухудшения труда и быта работников.

8.13. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинара, совещаниях и других мероприятиях. (Трёхстороннее соглашение на 2017 - 2019 г. Города Тулы).

8.14. Предусмотреть компенсационную выплату лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами (ст.39 ТК РФ).

8.15. Предусмотреть предоставление времени с оплатой в размере средней заработной платы уполномоченным профсоюзных комитетов по охране труда, не освобожденным от основной работы, для выполнения возложенных на них обязанностей по общественному контролю за состоянием и условиями охраны труда, а также для их обучения и поощрения за осуществление общественного контроля;

8.16. Включение в состав комиссий по специальной оценке условий труда представителей первичной профсоюзной организации;

8.17. Дополнительные льготы и гарантии, в том числе выплату единовременного пособия, молодым работникам, возвратившимся на работу в организации после прохождения срочной военной службы;

IX. Обязательства профкома.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

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

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

9.5. Направлять учредителю МБОУЦО №25 заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суду. (Приложение №10).

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

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

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых, платежей в фонд социального страхования.

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

9.11. осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам образования, пособия на санаторно - курортное лечение и других выплат. (Трёхстороннее Соглашение на 2017 - 2019г.г. от 21.04.2017г.)

9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. Своевременно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза с целью санаторно-курортного лечения, в случаях юбилейных дат, похорон близких, рождении ребенка, свадьбы работника и др. по личному заявлению члена профсоюза.

9.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУЦО №25.

9.17. Профсоюзный комитет периодически, не реже 1 раза в 3 месяца, проверяет выполнение Администрацией предложений общественных инспекторов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически (1 раз в 3 месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в МБОУЦО №25 по уборке помещений, благоустройству территории МБОУЦО №25 и своих рабочих мест.

9.18. Проводить среди сотрудников разъяснительную работу по прохождению вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), с последующим предоставлением работнику, прошедшему вакцинацию, двух оплачиваемых дней отдыха по согласованию с работодателем, на основании письменного заявления сотрудника. (Основание: решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021г., протокол №9, в соответствии с абзацем 3 пункта 10 указа Губернатора Тульской области от 15 июня 2021г. №62).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

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 разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Коллекциально рассматривают 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, используют 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 до принятия ноною.

10.8. Обсуждение нового коллективного договора происходит в течение 3 дней после размещения проекта коллективного договора на сайте МБОУЦО №25.

10.9. Утверждение новой редакции коллективного договора происходит путем голосования простого большинства голосов на Общем собрании работников МБОУЦО №25 (при наличии не менее 2/3 работников).

Настоящий коллективный договор напечатан на ____ листах, пронумерован, прошнурован, скреплен печатью, в 4-х экземплярах.

От работодателя:
Директор МБОУЦО №25
_____ Е.П. Алексеева

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУЦО №25
_____ Т.А. Печурина