

От работодателя:

Директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования №58 «Поколение будущего»»



Н.В.Гришина

От работников:

Представитель первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования №58 «Поколение будущего»»

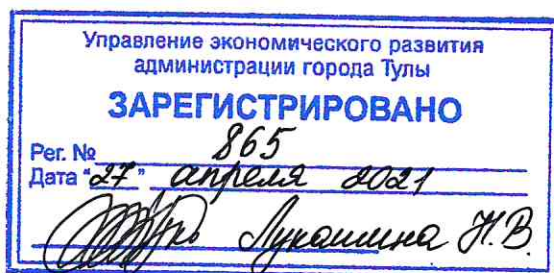


К.А.Камоликова.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ №58 «ПОКОЛЕНИЕ БУДУЩЕГО»»
на 2021 - 2024 годы**

**Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения «Центр образования №58
«Поколение будущего»»**

Протокол от 23.03.2021 г. № 12



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками, в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования №58 "Поколение будущего"» (МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего») (далее – учреждение).

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 общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего» (далее работодатель);
- работники учреждения в лице их представителя – представителя трудового коллектива.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключившим трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с представителем трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»;

- положение об условиях оплаты труда работникам МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»;

- положение о порядке и условиях установлении выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО №58 «Поколение будущего»;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для установления повышенного размера оплаты труда;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Обязательства работодателя:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера в соответствии с Приложением № 3 Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.», меры социальной поддержки. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, осуществляется до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может

быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам других организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках в связи с рождением ребёнка, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятия в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с вре-

менным заместительством, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.12. 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 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.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст. 77,81,83) и иными федеральными законами.

III. ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ

3. Обязательства работодателя:

3.1. Доводить до коллектива МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» годовые объёмы финансирования по кварталам и месяцам по фонду оплаты труда.

3.2. При передаче в аренду земли, части здания оборудования, находящего в оперативном управлении МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»:

- учитывать мнение профкома;
- не допускать ухудшение условий труда и быта работников.

3.3. Учитывать мнение представителя трудового коллектива при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в т. ч. внебюджетных средств.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, персональных повышающих коэффициентов, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные

обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Размеры должностных окладов, ставок педагогических работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок работников образования Учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»: 1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	6453
должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»: 1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель;	9979
2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования; педагог организатор; социальный педагог;	10478
3 квалификационный уровень: воспитатель; педагог-психолог, методист;	10777
4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, старший воспитатель, учитель-логопед	10976

Должностной оклад, ставка работников образовательной организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 130 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года

4.3. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп отраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих",

Размеры должностных окладов работников,

занимающих должности служащих

Наименование должности	Размер должностно- го оклада, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»: 1 квалификационный уровень: делопроизводитель	5530
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»: 1 квалификационный уровень: лаборант; 2 квалификационный уровень: заведующий хозяйством; 3 квалификационный уровень: шеф-повар; 4 квалификационный уровень: механик	6453
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»: 1 квалификационный уровень: документовед; инженер; инженер по наладке и испытаниям, инженер-программист, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда	9215
должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»: 1 квалификационный уровень: начальник отдела кадров	11059

4.4. Оклады работников образовательной организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах.

Разряд в соответствии с ЕТКС (должность)	Размер оклада, руб.
1 разряд: гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений	4624
2 разряд: сторож, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кладовщик, повар 3 разряда, кухонный рабочий	4624
4 разряд: повар	4624
5 разряд: повар	5378
6 разряд: повар	6556

4.5. Размеры должностных окладов, ставок работников руководителей структурных подразделений образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»: 1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением	11160

4.6. Должностные оклады медицинских работников устанавливаются в следующих размерах.

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»: 2 квалификационный уровень: медицинская сестра диетическая 3 квалификационный уровень: медицинская сестра бассейна	4255

4.6. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10 процентов ниже оклада директора.

4.7. Работникам МБОУ устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам МБОУ в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Выплаты по персонально повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

Установление персонально повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам МБОУ не носит обязательный характер.

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

4.8. Изменение размеров оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада;

- при получении документа об образовании или восстановлении документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);

- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);

- при присвоении почетного звания (со дня присвоения);
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.9. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области

4.10. Фонд надбавок и доплат учреждения устанавливается в размере не менее 25% от фонда заработной платы.

4.11. 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 выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Заработная плата выплачивается работнику на указанный работником счет в банке.

4.13. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Тарификационные списки утверждаются работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

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

4.15. Обязательства работодателя:

4.15.1. Устанавливать персональные повышающие коэффициенты, стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего». Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии входит представитель трудового коллектива.

4.15.2. Выплачивать ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах, предусмотренных законодательством.

4.15.3. Выплачивать работникам пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности (часть 1 ст. 10 ЗТО от 30.09.2013г. № 1989-ЗТО «Об образовании», на основании ст. 348 Устава (Основного закона) Тульской области).

4.15.4. Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций среднего профессионального и высшего профессионального образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в размере пяти должностных окладов (п.2 ст. 11 ЗТО «Об образовании»).

4.15.5. При награждении знаком «Почётный работник общего образования РФ» производить единовременную выплату 3-х минимальных размеров оплаты труда педагогическим работникам в пределах выделенных ассигнований.

4.15.6. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в размере 12% к должностному окладу (ставке):

- повару в размере 12% от должностного оклада.

4.15.7. Выплачивать ежемесячную надбавку:

- работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), в соответствии с п. 2 ст. 9 Закона Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании» в следующем размере:

- 20% за почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации»;

- 15% за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель бывших союзных республик»;

- 10% за нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения».

4.15.8. Производить повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35% оклада, должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время). Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (ст. 154 ТК РФ).

4.15.9. Осуществлять премирование участников конкурсов «Профессионал года», «Учитель года», «Воспитатель года» и других за счет средств фонда надбавок и доплат на основании «Положения об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» в пределах выделенных ассигнований.

4.15.10. Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» на карантин, в период отмены учебных занятий для воспитанников и обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям.(ст. 157 ТК РФ).

4.15.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.15.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.15.13. Выплачивать работникам заработную плату в размере 100% в случае

приостановлении работы по ст. 142 ТК РФ.

4.15.14. Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

4.15.15. Направлять часть средств, получаемых от приносящей доход деятельности в организации, на оплату труда в соответствии с «Положением об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», «Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего».

4.15.16. Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате.

4.15.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

4.15.18. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.15.19. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) – со дня достижения соответствующего стажа или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- изменения количества часов по учебным планам;
- изменения количества классов (групп);
- изменения количества учащихся, обучающихся на дому, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

5. Обязательства работодателя:

5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования один раз в три года.

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

5.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту работы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направ-

ляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня, предусмотренные ст.173-174, ст.176-177 ТК РФ.

5.6. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии. (ст.196,197 ТК РФ)

5.7. Включать в состав аттестационной комиссии МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» представителя трудового коллектива.

5.8. Продлевать срок действия квалификационной категории на основании заявления работника на срок до 1 года в случаях:

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

(Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933 Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 03 декабря 2014 года, «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» к Порядку проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408).

5.9. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории. Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018 - 2020 годы:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- 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), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная ка-

тегория;

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в гр1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель, преподаватель, музыкальный руководитель, концертмейстер образовательных организаций (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

5.10.Согласовывать с представителем трудового коллектива кандидатуры работников для награждения.

VI.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности и ли штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содер-

жать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 16 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по п.2, п.3, п.5 части первой ст.81 ТК РФ по согласованию с профкомом (ст.82 ТК РФ).

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.ст.179, 261, 374 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии);
- лица проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет;
- работники, имеющие наибольший стаж работы в данном учреждении;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности.

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

6.4.3. 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.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением(ст.93 ТК РФ);
- инвалидам в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке (ст. 94 ТК РФ).

7.5. Составление расписания уроков, занятий осуществляется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

При наличии двух «окон» на ставку в неделю предоставляются отгулы в каникулярное время пропорционально затраченному времени.

Учителям, имеющим нагрузку в размере ставки, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

7.8. 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 восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным 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. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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

7.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установ-

ленного им рабочего времени.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

7.12. Продолжительность ежегодного основного и ежегодного дополнительного отпуска работникам устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по дошкольному образованию - 56 календарных дней,
- заместителю директора по безопасности, заместителю директора по административно-хозяйственной работе- 28 календарных дней,
- педагогическим работникам (школа)- 56 календарных дней,
- педагогическим работникам (дошкольное образование) – 42 календарных дня,
- воспитателям комбинированной группы - 56 календарных дней,
- воспитателям – 42 календарных дня,
- инвалидам – 30 календарных дней (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» №68-ФЗ),
- вспомогательному и техническому персоналу– 28 календарных дней.

Обязанности работодателя:

7.12. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (повар - 7 календарных дней);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 14 календарных дней, заместитель директора по безопасности – 14 календарных дней, заведующий хозяйством – 14 календарных дней, заместителю директора по воспитательной работе, заместителям директора по учебно-воспитательной работе, заместителям директора по дошкольному образованию – 3 календарных дня).

7.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов сына в армию – 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 14 календарных дней;
- не освобождённому председателю профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- и в иных случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

7.14. Работником может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

7.15. Графики дежурств педагогических работников по учреждению, сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждаются приказами директора по согласованию с профкомом. Обеденный перерыв для обслуживающего персонала устанавливается в течение рабочего дня (либо продолжительностью один час дополнительно к норме рабочего времени).

Время перерыва для отдыха и питания педагогических работников предоставляется со временем приёма пищи детьми (либо в пересменку – 30 минут) (ст. 108 ТК РФ).

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

7.17. Работникам, участвующим в районных, городских, областных мероприятиях по распоряжению администрации или органов управления образованием в свободное от основных обязанностей время, предоставлять дни отдыха в каникулярное время или осуществлять доплату.

7.18. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки РФ (п.5, ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных за-

болеваний 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.

8.2. Обеспечить в МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего» проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включить представителя трудового коллектива и уполномоченного по охране труда.

8.3.Использовать средства, при условии финансирования, на проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание учреждения и за счёт возвратных средств из ФСС на предупредительные меры по ОТ.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего», обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5.Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7.В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997-н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 15 мая 2013 г. N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.1.3049-13 "Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций" и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда обеспечить работников следующих должностей специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами:

№ п/п	Наименование профессии	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Воспитатель	Халат для защиты от загрязнений светлых тонов	1 шт.
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

3.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
5.	Инженер по наладке и испытаниям	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Кастелянша	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
7.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
8.	Кухонный рабочий	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
9.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
10.	Медицинская сестра диет-	Халат для защиты от загрязнений и механических.	3 шт.

	ческая		
11.	Механик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	4 пары
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
12.	Младший воспитатель	Халат для защиты от загрязнений светлых тонов.	1 шт.
		Халат для защиты от загрязнений темных тонов.	1 шт.
		фартук	2 шт.
		косынка	1 шт.
13.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
14.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
15.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

8.8. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227 - 231 ТКР)

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Обеспечить гарантии и льготы работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	Перечень профессий	Компенсационные доплаты	процент от должностного оклада
1.	Повар	за особые условия труда (работа у горячей плиты), за сложность и напряженность в работе	12%

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива. 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 Российской Федерации от 24 июня 2014г. № 412н.

8.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте по согласованию с представителем трудового коллектива (ст. ТК РФ).

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

8.17. 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 исполнении им трудовых обязанностей.

8.18. Осуществлять, совместно с представителем трудового коллектива, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда в рамках организации и проведения административного общественного контроля, оформлением его результатов, участием в смотре конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров и приобретение санитарных книжек.

8.20. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.

8.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов и отпусков.

8.23. В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИД в сфере труда включать мероприятия по поддержанию здоровья сотрудников МБОУ на рабочем месте, профи

тике «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения профактива и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда и медицинских работников.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9. Представитель рабочего коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 N 10-ФЗ и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства. Осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы работников учреждения.

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

9.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.5. 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.

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

9.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.9. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников учреждения.

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, информируют о выполнении положений коллек-

тивного договора в течение всего срока его действия на собраниях, совещаниях, на профсоюзных кружках, через профсоюзный уголок.

10.3. Рассматривают в течение 7 (семи) дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.7. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путём принятия компромиссного решения.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Подписать коллективный договор поручено:

Директору МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»

 Н.В.Гришиной

Председателю первичной профсоюзной организации


МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»

 К.А. Камоликова

От работодателя: От работников:

Директор МБОУ ЦО № 58

«Поколение будущего»

 /Н.В.Гришина/

Представитель трудового коллектива

МБОУ ЦО № 58 «Поколение будущего»

 /К.А. Камоликова/

Прошнуровано,
пронумеровано и
скреплено печатью;

25 (двадцать пять)
(листов)

Директор МБОУ
ЦО № 58 «Поколение
будущего»

Гришина
Н.В. Гришина

