



**ГЛАВА
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,
г. Новомосковск, Тульская область, 301650
Тел.: (48762) 2-71-50 факс: (48762) 6-30-50
E-mail: nmadm@nmosk.ru
сайт: <http://nmosk.ru>

15.12.2020 № 8204-с/03-01-15

На № _____ от _____

**Директору МКОУ
«Ильинская основная
общеобразовательная школа»**

Галееву Ф.М.

**Председателю первичной
профсоюзной организации**

Назаровой О.В.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования город Новомосковск сообщает, что коллективный договор Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Ильинская основная общеобразовательная школа», заключенный 30 ноября 2020 года, зарегистрирован 14 декабря 2020 года.

Регистрационный номер 57.

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

**Глава администрации
муниципального образования**

*Исполнитель:
Консультант экономического управления
Лазарева Виктория Викторовна
тел. 27-165, Lazareva@nmosk.ru*

А.А. Бирюлин

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение
«Ильинская основная общеобразовательная школа»
на 2020 - 2023 годы

г.Новомосковск

30 ноября 2020 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Ильинская ООШ» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Галева Ф.М. (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Назаровой О.В. (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения. Результат ознакомления фиксируется в листе ознакомления.

1.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.9. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами и правилами, установленными трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

Помимо лиц, установленных законодательством Российской Федерации, которым испытание при приеме на работу не устанавливается, педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой

должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Критерием массового увольнения работников является сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от формы обучения и их основе (бесплатной или платной);
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, работающие по полученной специальности, и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя производить только с учетом мнения Профсоюза.

2.2.11. С учетом мнения Профсоюза определять формы профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.12. Направлять работников на получение дополнительного профессионального образования (статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за

им место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (путевые, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьей 26 ТК РФ.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией с участием Профсоюза.

2.2.16. Выплачивать денежную компенсацию в размере одной сотой пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм заработной платы и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

2.3. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с Профсоюзом.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков Учреждения.

Режим работы сторожа, оператора котельной устанавливается графиком сменности. Ведется суммированный учет рабочего времени:

- сторож, оператор котельной - один календарный год;

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с Профсоюзом перечень обязанностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность, возможность не предоставлять работнику перерыв для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с учащимися. Для других педагогических работников и иных работников Учреждения время для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего распорядка и должно быть не менее 30 минут.

3.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной длительный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, а второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.10. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льготным

иально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК РФ и статьей 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с того рабочего года работника.

3.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

3.14. Стороны договорились в пределах фонда оплаты труда финансировать предоставление работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска, кроме установленных законом дополнительных отпусков, в следующих случаях:

- смерть матери, отца, детей, мужа, жены – 3 календарных дня;
- вступление в брак работника – 3 календарных дня;
- родителям, в связи с призывом сына на военную службу – 2 календарных дня.

3.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по должительности, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 N «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.18.1. Продолжительность длительного отпуска составляет до 365 дней.

3.18.2. Очередность предоставления длительных отпусков определяется датой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного отпуска.

3.18.3. В течение учебного года длительный отпуск может быть предоставлен одному работнику.

3.18.4. Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска.

3.18.5. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

3.18.6. Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).

3.18.7. Работник образовательного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3.18.8. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и вернуться к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 14 календарных дней до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.18.9. Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому работнику не продляется.

3.18.10. Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.

3.18.11. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть исключен без его личного согласия.

3.18.12. Длительный отпуск предоставляется педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

3.19. Профсоюз Учреждения обязуется:

3.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов,

ящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени
ка работников.

3.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии
льных нормативных актов, затрагивающих трудовые правоотношения,
икающие между работником и работодателем.

3.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных
шений

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не
чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца за
етный период с 1 по 15 число с учетом отработанного времени и 5 число
ующего месяца за расчетный период с 16 по дату окончания текущего
ца с учетом отработанного времени. Выплата заработной платы
зводится через расчетный (карточный) счет, открытый на имя работника в
итной организации (банке).

4.2. Заработная плата включает в себя:

4.2.1. Должностные оклады работников образования и работников,
мающих должности служащих, Учреждения, которые устанавливаются на
ве отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным
ификационным группам работников в соответствии с законодательством
ийской Федерации; оклады работников Учреждения, осуществляющих
тельность по профессиям рабочих, размеры которых устанавливаются в
ветствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и
фессий рабочих;

4.2.2. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой
жности,
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по
еждению,
- повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу
- повышающий коэффициент к должностному окладу за
ификационную категорию,
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо
ных) и ответственных (особо ответственных) работ,
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу
паду).

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному
ладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер и условия применения персонального повышающего коэффициента
олжностному окладу, ставке определен Положением об условиях оплаты
да работников МКОУ «Ильинская ООШ», утвержденным приказом
ботодателя.

4.2.3. Выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоненных от нормальных (при исполнении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без его согласия, отстранении от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхнормативную работу, не входящую в должностные обязанности работника).

4.2.3.1. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Размер и условия установления выплат компенсационного характера определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МКОУ «Ильинская ООШ», утвержденным приказом работодателя.

4.2.4. Выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы с целью поощрения работников за общие достижения труда (годовая),
- премия за качество выполняемой работы (ежемесячная),
- премия за интенсивность и высокие результаты работы (ежемесячная).

Размер и условия установления выплат стимулирующего характера определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера МКОУ «Ильинская ООШ», утвержденным приказом работодателя.

4.2.5. Надбавка за специфику работы в Учреждении.

4.3. Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников МКОУ «Ильинская ООШ», утвержденным приказом работодателя.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы:

- директор;
- заместитель директора;
- учитель;
- педагог дополнительного образования;

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, уведомив об этом работодателя в письменной форме.

4.5. Работодатель, допустивший задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) почетных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы хранятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вступления в силу решения Минобрнауки России о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (для из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска временной нетрудоспособности.

4.7. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- за период приостановления работы, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в случае задержки выплаты заработной платы;
- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие изменения законодательства об охране труда не по вине работника;
- на время приостановки работы в случае забастовки по предъявляемым требованиям к Правительству Российской Федерации и по причине неисполнения Соглашения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.1.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

5.1.3. В пределах фонда оплаты труда производить финансирование единовременной выплаты всем категориям работников в размере одного месячного оклада (оклада) при расторжении трудового договора по инициативе работника по собственному желанию в случае, когда инициатива работника обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с выходом на пенсию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон,

работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.4. Выплачивать пособие на санаторно-курортное лечение в размере среднего оклада работникам Учреждения в порядке, установленном Правительством Тульской области за счет средств бюджета Тульской области.

1.5. Осуществлять ежемесячную доплату к заработной плате в размере 100 рублей молодым специалистам, выпускникам образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования очной формы обучения, работающим по полученной специальности в Учреждениях в течение первых трех лет после окончания образовательной организации.

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

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- нахождения в длительной служебной командировке не менее одного года по поручению Правительства Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;
- нахождения в длительном отпуске до одного года;
- за год до ухода на пенсию по старости.

Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при должности учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе в должности в образовательных организациях независимо от видов;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают квалификационные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель	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»

2.7. Производить работникам–наставникам молодых педагогов выплаты компенсационного характера в размере 50% должностного оклада за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

2.8. Производить работникам, участвующим в разработке коллективного договора, защите социальных и трудовых интересов работников Учреждения, выплаты компенсационного характера за выполнение работ, не входящей в должностных обязанностей работника. Выплаты осуществляются в соответствии с системой оплаты труда, действующей в Учреждении в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

2.9. Ходатайствовать о выделении работникам Учреждений жилья из централизованного жилищного фонда.

2.10. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения в случае:

смерти матери, отца, детей, мужа, жены - 6000 рублей;
каждому родителю, являющемуся работником Учреждений при рождении ребенка – 6000 рублей.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Учреждении заключается Соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.1.2. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 5%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 года № 580н и изменениями на основании приказа Минтруда России от 29.04.2016 года № 1н.

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в начале учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзом.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по периодической оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной защитной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с

вленными нормами согласно приложению к настоящему коллективному
ру.

1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и
ических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования
пиков с сохранением за ними места работы (должности) и среднего
тка.

1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой
и в помещениях.

1.11. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию
мане труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны
выполнением соглашения по охране труда.

1.12. Оказывать содействие техническим (главным техническим)
кторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда,
омоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля
стоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения
работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их
нению.

1.13. Организовывать проведение мероприятий по улучшению условий и
ы труда, в том числе мероприятий, направленных на развитие физической
уры и спорта.

1.14. Организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные и
ивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению
оссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и
не» (ГТО).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные действующим
одательством и иными нормативными правовыми актами, а также
лами и инструкциями по охране труда Учреждения.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения
г, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,
руктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на
гу и периодические медицинские осмотры, психиатрического
детельствования, а также внеочередные медицинские осмотры в
ветствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной
ты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя
ждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о
ном несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении
ояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении
наков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае
икновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью
тника, вследствие нарушения требований охраны труда. Гарантии права
тника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда
еплены статьей 220 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное плановое перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профсоюз представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (статья 377 ТК РФ).

3. В целях создания условий для успешной деятельности Профсоюза в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение Профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и установленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзу помещения как для основной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-экономических и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и его профсоюзной деятельностью.

7.3.7. Привлекать представителей Профсоюза для осуществления контроля за целевым использованием расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.5. С учетом мнения Профсоюза производится:

- согласование установления условий оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136
РФ);
привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья
К РФ);
установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
принятие решения о временном введении режима неполного рабочего
ни при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК
формирование комиссии по урегулированию споров между участниками
овательных отношений;
принятие иных локальных нормативных актов Учреждения;
изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
установление перечня должностей работников с ненормированным
им днем (статья 101 ТК РФ);
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и
опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ).

1.6. С учетом мотивированного мнения Профсоюза производится
решение трудового договора с работниками, являющимися членами
союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части
1 статьи 81 ТК РФ.

1.7. С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего
ного профсоюзного органа расторжение трудового договора с
едателем (заместителем председателя) Профсоюза по основаниям,
предусмотренным пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (неоднократное
полнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей,
если имеет дисциплинарное взыскание).

1.8. С предварительного согласия Профсоюза производится увольнение по
инициативе работодателя члена Профсоюза, участвующего в разрешении
активного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

1.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного
союзного органа производится увольнение председателя (заместителя
председателя) Профсоюза в период осуществления своих полномочий и в
течение 2-х лет после его окончания (статьи 374, 376 ТК РФ) по следующим
основаниям:

сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2
1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой
работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами
аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

1.10. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в
полноценной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых
Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с
уровнем среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником Учреждения, избранным на выборную должность в Профсоюз с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профсоюз обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2.* Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в экономическое управление администрации муниципального образования город Новомосковск для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего вопроса.

Работодатель:

Директор
МКОУ «Ильинская ООШ»

М.П.

30 января 2011

Ф.М. Галеев



Работники:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

О.В. Назарова

М.П.

30 января 2011

Приложение к Коллективному
договору
на 2020-2023 годы

Нормы обеспечения работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

Должность/пр офессия	Типовые нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), согласно Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "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"	Утвержденная норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты			Типовая норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств, согласно приказа Минздравасопразвития России от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"			Утвержденная норма выдачи смывающих и обезвреживающих средств		
		количество	периодичность	количество в год	Наименование средств	Норма выдачи средств в месяц (штука, мл.)	количество	периодичность	количество в год	
Уборщик служебных помещений	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 шт.	ежемесячно	1200 мл.
	Перчатки с полимерным	6 пар.	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар.	Мыло или жидкое	200г. (мыло)	Выдача жидких моющих средств		

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	Регенерирующие, восстанавливающие кремь, эмульсии	или 250 мл. (жидкие моющие)	применяемая дозирующая система, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	ежемесячно	1200 мл.
	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Средства гидрофильного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.
Дворник, уборщик территорий	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара	Средства гидрофобного действия	100 мл	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар.	Твердое туалетное мыло или жидкое моющее средство (для рук)	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	ежемесячно	1200 мл.
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 пара	1 раз в 1 мес.	12 пар.	Регенерирующие, восстанавливающие кремь, эмульсии	100 мл.	100 мл.	ежемесячно	1200 мл.
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	до износа	до износа	до износа	Очищающие кремь, гели и пасты	200 мл.	200 мл.	ежемесячно	2400 мл.
Дворник, уборщик территорий	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	до износа	до износа	до износа					
	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)		
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 шт.	1 раз в 6 мес.	2 шт.					
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара					
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 пара	1 раз в 2 мес.	6 пар					

Заведующий библиотечкой	общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий						Моющее средство (для рук)	Туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)
	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	
Сторож, вахтер	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 пара	1 раз в год	1 пара				
	Перчатки с полимерным покрытием	4 пары	1 пара	1 раз в 3 мес.	4 пары				
Учитель технологии	Фаргук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	1 шт.	1 раз в год.	1 шт.				
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	-	1 шт.	1 раз в год	1 шт.	Мыло или жидкое моющее средство (для рук)	200г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие)	Выдача жидких моющих средств осуществляется посредством применения дозирующих систем, размещаемых в санитарно-бытовых помещениях (Пополнение по мере расходования)	

Работодатель:

Директор
МКОУ «Ильинская ООШ»

Ф. М. Галеев

М.П.

30 июля 2010



Работники:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
О.В. Назарова

М.П.

30 июля 2010