

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
Средняя Общеобразовательная Школа № 22 города Тюмени  
(МАОУ СОШ № 22 города Тюмени)

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ**

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального Автономного  
Общеобразовательного учреждения  
Средней общеобразовательной школы  
№ 22 города Тюмени  
*Н.Ю.Синякова*  
Н.Ю.Синякова  
29.10.2020 года



**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Директор Муниципального Автономного  
Общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы  
№ 22 города Тюмени  
*О.А.Максимова*  
О.А.Максимова  
29.10.2020 года



**ПРИНЯТ**

Общим собранием работников  
Муниципального Автономного  
Общеобразовательного Учреждения  
средней общеобразовательной школы  
№ 22 города Тюмени  
Протокол № 6 от 29.10.2020 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 22  
ГОРОДА ТЮМЕНИ**

Дата вступления в силу коллективного договора 29 ноября 2020 года  
Дата окончания действия коллективного договора 29 ноября 2023 года

Тюмень  
2020

*Тарасова Александра Витальевна*  
30.10.2020

Работники Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 22 города Тюмени (далее – Учреждение), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Н.Ю.Синяковой, с одной стороны, и работодатель. – Учреждение, в лице его представителя – директора О.А.Максимовой, с другой стороны, решили изложить коллективный договор в новой редакции:

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения в Муниципальном Автономном Общеобразовательном Учреждении средней общеобразовательной школе № 22 города Тюмени (далее – работодатель и Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами 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, компенсаций и льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда работников по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.(ст.45 ТК РФ)

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Учреждения, являющимися членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Н.Ю. Синяковой (далее – Профком);

Работодатель - Учреждение, в лице его представителя – директора О.А.Максимовой.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, определенных Профкомом (ст. 30, 31 ТК РФ)

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

Профком проводит работникам разъяснительную работу по положениям коллективного договора, содействует его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения коллективный договор имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств сторон коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ)

1). Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)

2). График сменности (ст. 103 ТК РФ)

3). Положение о комиссии по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ)

4). Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (ст. 221 ТК РФ)

5). Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 119 ТК РФ)

6). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность этого отпуска (ст. 123 ТК РФ)

7). Положение о системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)

8). Правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ)

9). Форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ)

10). Графики отпусков (ст. 123 ТК РФ)

11). Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)

12). Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков (ст. 116 ТК РФ)

13). Приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), в случаях, установленных ТК РФ.

14). Приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда, работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ) в случаях, установленных ТК РФ.

15). Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в случаях, установленных ТК РФ.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

учет мнения Профкома либо согласование с Профкомом;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

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

обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов Учреждения, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, мер социальной поддержки.

1.19. Ежегодно в декабре представители сторон информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

## **2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2 При заключении трудовых договоров с работниками используется Примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы платы труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р (далее Программа), и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013г. № 167и.

В соответствии с разделом 4 Программы, эффективный контракт- трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективной деятельности для назначения стимулирующих выплаты качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим законодательством, настоящим договором, в частности:

- а) об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- б) об испытании;
- в) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- г) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- д) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- е) об улучшении социально-бытовых условий жизни работника и членов его семьи;
- ж) об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных действующим законодательством.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.7 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Работодатель до подписания трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с уставом образовательной организации, настоящим Соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.8 Трудовой договор является основанием для издания приказа работодателя о приеме на работу.

2.9. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.9.1 Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

Право на занятие иных должностей в Учреждение имеют лица, имеющие среднее специальное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.

Права, обязанности и ответственность работников Учреждения устанавливается законодательством РФ, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

2.9.2 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа групп или количества воспитанников, изменения количества часов по учебному плану. Проведение эксперимента, изменения режима работы Учреждения, изменение образовательных программ и т.д.)

2.11 О предстоящих изменениях, определенных сторонами работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. 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 состояния здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Не допускается изменение условий трудового договора или расторжение трудового договора с педагогическим работником по п.3 части первой ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации) при изменении требований к его квалификации, в том числе установленных профессиональными стандартами, если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая или высшая квалификационная категория (п.4.1.5)

### **3. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется организовывать профессиональное обучение и проводить повышение квалификации работников.

3.3. Обеспечивать педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

3.4 При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

3.5 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством.

3.6 участвовать в проведении аттестации педагогических работников с целью установления квалификационной категории в соответствии с законодательством.

3.7 Организовывать раз в три года проведение аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория.

3.8 Организовывать повышение квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком (5.2)

3.9 Закрепляются наставники за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждение, устанавливаются для наставников система стимулирования по результатам их работы.

3.10 Организовывать работу по формированию и обучению кадрового резерва из числа молодежи на руководящие должности.

3.11 Руководитель организации, заместители и другие работники образовательной организации помимо работы, определенным трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять учебную работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая считается совместительством.

3.12 Работодатель не допускает практику дублирования ведения электронных и бумажных журналов.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

4.1. Трудовой договор с работником может быть расторгнут на основаниях и в порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

4.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (должность).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата – п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, а также по п.3, п.6 ст. 81Ф производить с учётом мнения профкома ( ст. 82 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза производить при наличии предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (7.3.5)

4.3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов (при отсутствии медицинских противопоказаний к работе).

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- а) работники предпенсионного возраста (не более чем за пять лет до пенсии);
- б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- в) родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- г) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- д) председатели первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий;
- е) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- ж) педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии.

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работникам, добросовестно работавшим в нём, ранее уволенным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.7 При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки № 536 от 11.05.2016 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» и составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ( ст.333 ТК РФ)

5.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

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

5.5. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, тренеров-преподавателей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

а) нормируемая часть рабочего времени (определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком);

б) не нормируемая часть (которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника).

5.6. 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку

заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором.

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

а) по соглашению между работником и работодателем;  
б) по просьбе беременного работника, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и мероприятия для детей.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. 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 приказу Работодателя.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.13. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по приказу Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате и стимулировании труда работников.

5.14. Время осенних, зимних и весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, а также период карантина считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года с сохранением средней заработной платы. В эти периоды Работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы и заблаговременно доводя его до сведения работников.

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

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 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.

5.17. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:



- занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ;

- членам профсоюза, проработавшим календарный год без больничного листа нетрудоспособности – до 3 календарных дней (ч.2 ст.116 ТК РФ),

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ ст. 128 на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 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 Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

5.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до года в порядке и на условиях, определяемых учредителем Учреждения.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Выплата заработной платы работникам осуществляется в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ 20 числа текущего месяца – за первую половину месяца, и 5 числа каждого месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3 Выплата заработной платы осуществляется путем перевода денежных средств на лицевой счет работников, открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме в Учреждение об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Расчетные листки по заявлению работника могут быть направлены на электронную почту.

6.5. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ (за работу в особых условиях, в т.ч. на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями, за работу при совмещении профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу), устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 25% часовой ставки (части оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель:

7.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами Учреждения в образовательных целях.

7.4. Ходатайствует перед учредителем о предоставлении мест в дошкольных учреждениях детям работников Учреждения.

7.5. Создает в Учреждении условия для работы организаций общественного питания (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

7.6. Исполняет обязательства, предусмотренные Федеральным законом от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

7.7. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:

- организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;
- направляют деятельность оздоровительно-физкультурных объектов в первую очередь на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;
- содействуют проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья и других мероприятий.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок работникам Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

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

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

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.

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

8.1.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

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

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

8.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

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

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9.1. Права и гарантии профсоюзной деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», иными законами Российской Федерации, Региональным трехсторонним соглашением, Отраслевым соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о профкоме Учреждения, настоящим Договором.

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

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке в Учреждении контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту “б” пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещения для собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом “б” пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.12. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

а) расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

б) привлечение к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ;

в) разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

г) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ;

д) очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

е) установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

ж) применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

з) принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст.180 ТК РФ);

и) установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);

к) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

м) установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

н) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

о) утверждение формы расчётного листка (ст.146 ТК РФ);

- п) принятие локальных актов, устанавливающих размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- р) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- с) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12.01.1996 № 10-ФЗ и Трудовым кодексом РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт профкома.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования стимулирующей части фонда оплаты труда. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушениях руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза, по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

10.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза за счет внебюджетных источников при наличии средств в случаях:

- а) тяжёлой болезни;
- б) смерти близких родственников;
- в) в связи с юбилеем.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН,**

11. Стороны договорились, что

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

11.2 Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению коллективного договора и ежегодно отчитываются о его реализации на Общем собрании работников.

11.3 Соблюдает 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.

11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств трудового договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

11.5 Коллективный договор действует с 15.08.2020 г. по 15.08.2023 г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.6 переговоры по продлению действия коллективного договора либо заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за месяц до окончания срока действия коллективного договора.