

**Министерство образования Тульской области  
государственное общеобразовательное учреждение  
Тульской области  
«Кимовская школа»**

**Коллективный договор  
на 2022 – 2025 г. г.**

Принят общим собранием коллектива и представителем работодателя в лице  
директора ГОУ ТО «Кимовская школа»

Количество работников – 131 чел.

**Подписано:**

**Директор ГОУ ТО  
«Кимовская школа»**

**по поручению  
трудового коллектива**

\_\_\_\_\_ **И. В. Карпенко**

\_\_\_\_\_ **С. В. Леонова**

**27.12.2022 г.**

**27.12.2022 г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Федеральным законом от 30 июня 2006 года № 90 – ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», Трудового Кодекса РФ и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально – трудовые и профессиональные отношения между администрацией и работниками государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Тульской области № 889 – закон Тульской области «О социальном партнерстве в сфере труда» от 02.11.2007 года и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа» (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями (Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и другими).

1.3. Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор являются: работники Учреждения, в лице представителя от работников воспитателя Леоновой Светланы Владимировны, именуемые в дальнейшем «представитель работников» с одной стороны и директор государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа» - Карпенко Игорь Викторович с другой стороны.

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

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его на общем собрании трудового коллектива и действует в течение 3 лет.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и администрацией школы.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников стороны принимают следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- добиться стабильного финансового положения организации;
- обеспечить сохранность имущества организации;
- учитывать мнение работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, прописанные в трудовом договоре;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

1.16. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

1.17. Основные принципы коллективного договора

- настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей, сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за его исполнением и неотвратимости ответственности за его нарушение.

## II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, по сравнению с установленными

иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права (статья 9 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении и в соответствии с приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре». Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка на новый учебный год педагогических работников ведущих воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения нагрузки в новом учебном году.

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

2.6. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение

имеется местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту нагрузку;

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

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

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 02.04.2020г. № 239 «О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», Распоряжением Губернатора Тульской области от 16 марта 2020 года №112 «О введении режима повышенной готовности», с целью реализации образовательных услуг для педагогических работников вводится дистанционная работа.

В период дистанционной работы Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

2.12.1. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами (электронный документ - это документ, созданный в электронной форме без предварительного документирования на бумажном носителе, подписанный электронной подписью в соответствии с законодательством Российской Федерации), так и путем обмена электронными образами документов (электронный образ документа — это документ на бумажном носителе, преобразованный в электронную форму путем сканирования с сохранением реквизитов), пересылаемых по почте, а также с помощью иных средств связи: телефонной, мобильной и т. д.

2.12.2. Дистанционный работник знакомится с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, приказами, уведомлениями, требованиями и иными документами путем обмена электронными документами (электронными образами документов).

Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа (электронного образа документа) подтверждение получения электронного документа (электронного образа документа) от другой стороны в 2- дневный срок.

2.12.3. Дистанционный работник вправе обратиться к работодателю с заявлением, предоставить объяснения либо другую информацию в форме электронного образа документа.

2.12.4. Дополнительное соглашение к трудовому договору с работником о дистанционной работе может заключаться путем обмена электронными образами документов. При этом работодатель не позднее 3 календарных дней со дня заключения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленный надлежащим образом экземпляр данного трудового договора на бумажном

носителе. В качестве места заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам о дистанционной работе указывается местонахождение работодателя.

2.12.5. Работник несет ответственность за неразглашение персональных данных участников образовательного процесса.

2.13. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

2.14. С целью обеспечения исполнения положений Федерального закона от 14 июля 2022 года № 298-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» информирует о следующем.

С 1 сентября 2022 года изменились нормы, регулирующие объем документальной нагрузки на учителей.

В соответствии с частью 6.1. статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» перечень документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 21.07.2022 № 582 перечень документации для учителя ограничен пятью пунктами:

- 1) рабочая программа учебного предмета, учебного курса (в том числе внеурочной деятельности), учебного модуля;
- 2) журнал учета успеваемости;
- 3) журнал внеурочной деятельности (для педагогических работников, осуществляющих внеурочную деятельность);
- 4) план воспитательной работы (для педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя);
- 5) характеристика на обучающегося (по запросу).

Указанный перечень напрямую связан с организацией образовательного процесса. Ведение остальной документации в школах должно быть возложено на иных административных и других работников образовательной организации.

### III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых

профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по мере необходимости.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических и медицинских работников не реже чем один раз в пять лет.

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по направлению Учреждения или министерства образования Тульской области).

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

3.5. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

3.6. Квалификационная категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления

оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Учитель музыки общеобразовательной организации,	музыкальный руководитель;
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

3.7. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,

- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профкома на срок не более трех лет.

### 3.8. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого работника.

#### 3) Работодатель:

– письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;

– осуществляет подготовку представления на педагогического работника

для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мнения профкома;

– направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3.9. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мнения профкома.

По заявлению работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

3.10. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.11. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую

квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

3.12. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

3.13. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

#### IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников 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 (а именно увольнение более 3 человек), не позднее чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также: лица предпенсионного возраста, которым до назначения трудовой пенсии по старости осталось менее 5 лет (Федеральный закон от 03.10.2018 года № 350 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16

лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. 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.

5.3. Для медицинских работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускается перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных «Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской

области «Кимовская школа». Учителям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. В подразделениях, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам пяти- или шестидневной рабочей недели, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа».

5.10. Время осенних, зимних, и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим днем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (в год):

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день (1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- работникам, проходящим вакцинацию против COVID-19 – 2 дня (по согласованию с работодателем).

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством Российской Федерации.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.17. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

5.18. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника соответствует заключенному трудовому договору или определяется в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

Для педагогических работников рабочее время определяется расписанием уроков. Не допускается перенос рабочего времени на вечерние и ночные часы (с 22.00 до 6.00)

Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет в режиме реального времени в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронной почты;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы (электронные образы документов);
- направлять работодателю электронные ответы, электронные образы документов;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

5.19. Работодатель обязан осуществлять и вести учет рабочего времени работника, а работник обязан, в соответствии с установленным ему режимом рабочего времени, информировать работодателя об отработанном времени.

5.20. Оплата труда, социально-трудовые права, гарантии дистанционного работника предоставляются в соответствии с условиями, определенными трудовым договором и дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.21. Предоставление дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков производится в соответствии с утвержденным работодателем графиком отпусков на календарный год.

5.22. В целях реализации статьи 101 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации и компенсации работникам образовательных организаций дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

– руководитель (директор, заведующий), руководитель структурного подразделения, заместитель руководителя по учебно-воспитательной работе, заместитель руководителя по административно-хозяйственной части;

– водитель;

– делопроизводитель;

5.23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

5.24. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации неиспользованный отпуск.

## VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Для работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность с 01.09.2014 года введена отраслевая система оплаты труда на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам согласно Постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 года № 263:

- Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования;

- Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих;
- Профессиональная квалификационная группа должностей медицинских и фармацевтических работников.

Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленной минимальной заработной платы в Тульской области.

6.2. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

6.3. Работодатель обязан:

Выплатить конкретный размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации не ниже 1/150 действующей в это время, и увеличенной на 1 пункт, ставки рефинансирования центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- 18 числа отчетного месяца заработная плата за первую половину месяца;
- 3 числа месяца, следующего за отчетным, заработная плата за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 года № 263, и включает в себя:

- Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам работников;
- условия оплаты труда работников образования;
- условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия оплаты труда медицинских работников;
- условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения;

- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера (за исключением медицинских работников);
- условия осуществления выплат стимулирующего характера медицинских работников;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа», локальными нормативными актами Учреждения.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа», локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с представительным органом работников.

6.6. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);
- б) премиальные выплаты по итогам работы за год;
- в) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- г) выплаты за качество выполняемой работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Комиссии на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в Учреждении критериями и показателями качества и результативности профессиональной деятельности работников Учреждения (Приложение № 10 к Положению об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа»).

Для определения размера стимулирующих выплат каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

Размер стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный «балльный» список работников;
- определение «стоимости» 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения «стоимости» одного балла на количество баллов, которые набрал работник.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам Учреждения не носит обязательный характер. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на период:

- с 01 сентября по 28 (29) февраля;

- с 01 марта по 31 августа.

6.7. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока, соответственно, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику<sup>4</sup>

- размеров и оснований произведенных удержаний;- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Изменение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего или внешнего совместительства, за фактически отработанное время:

- при увеличении стажа работы (за исключением руководителя, заместителей руководителя) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение повышающего коэффициента;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании, со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с изменением повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Наполняемость классов (групп), установленная постановлением от 28.09.2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно – эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки.

6.11. В Учреждении устанавливается надбавка за специфику работы в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с перечнем должностей работников: директор, заместитель директора по административно – хозяйственной части, заместитель директора по учебно – воспитательной работе, воспитатель, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог – библиотечарь, педагог – организатор, педагог – психолог, социальный педагог, учитель – дефектолог, учитель- логопед, учитель, бухгалтер, специалист по кадрам, калькулятор, помощник воспитателя, системный администратор, техник – программист, шеф – повар, специалист по договорной и претензионной работе.

6.12. Работникам Учреждения, в том числе заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Кимовская школа»

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы (статья 234 Трудового кодекса Российской Федерации). Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

6.14. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направляемых в служебную командировку для повышения квалификации и других случаях. Размер

расходов, связанных с командировкой оплачивается по предоставленным документам (проживание, суточные и транспортные расходы).

6.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- а) на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- б) за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- в) при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам независимым от работодателя и работника, при условии включения этих положений в коллективные договорные Учреждения.

6.17. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

6.18. В целях стимулирования работников, обеспечивающих круглосуточный режим работы государственных образовательных организаций Тульской области и осуществляющих деятельность в режиме полной изоляции с проживанием в указанных организациях, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Тульской области от 31 мая 2018 года №28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», на основании статьи 48 Устава (Основного Закона) Тульской области:

1. Установить, что при введении в организации особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию, работникам в течение периода, на который установлен особый режим работы, производить выплаты стимулирующего характера, исходя из следующих размеров:

- врачам, фельдшерам – 50 тысяч рублей;
- работникам организаций, должности которых относятся к административно – управленческому персоналу, педагогическим работникам. Учебно – вспомогательному персоналу, среднему медицинскому персоналу. Работникам культуры – 35 тысяч рублей;
- работникам организаций, занимающим должности служащих, работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих – 25 тысяч рублей.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- в случае осуществления деятельности организации (отдельных групп, классов) в условиях особого режима работы, предусматривающего временную изоляцию (далее режим временной изоляции), и при условии осуществления работниками деятельности с соблюдением установленного режима;
- на период действия режима временной изоляции организации (отдельных групп, классов).

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно в составе заработной платы из расчета календарных дней в месяце за фактическое количество календарных дней непрерывного выполнения работы в режиме временной изоляции; работникам организации, непосредственно осуществляющим деятельность в режиме временной изоляции.

6.19. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника в период дистанционной работы. Работник самостоятельно обеспечивает себя необходимым оборудованием для работы: компьютер, телефонная связь, доступом в интернет. Компенсация за использование, износ (амортизацию) оборудования и других технических средств, принадлежащих Работнику, не выплачивается. Работодатель компенсирует Работнику расходы (арендованное им оборудование, интернет, телефонная связь и т.д.) связанные с выполнением им должностных обязанностей во время дистанционной работы при предъявлении документов (квитанций).

6.20. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство:

6.21. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Тульской области, снижение размера которой не допускается.

6.22. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) суказанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

6.23. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется не более чем в двух классах только с письменного согласия работника с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и в одном, и во втором классе.

6.24. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы.

6.25. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного

вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

6.26. Денежное вознаграждение за классное руководство, в соответствии с подпунктом «м» пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г.

№ 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

6.27. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

6.28. Локальные нормативные акты по вопросам установления выплаты вознаграждения за классное руководство, а также ее изменения принимаются учетом мнения (или по согласованию – надо определиться) первичной профсоюзной организации.

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

В соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации работодатель обязан обеспечить приоритет жизни и здоровья работников. В этих целях работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

7.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

7.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда,

7.9. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

7.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

7.16. Создать в Учреждении совместную комиссию по охране труда и технике безопасности, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и трудового коллектива.

7.17. Для осуществления общественного контроля трудовой коллектив назначает уполномоченного по охране труда.

Уполномоченному лицу по охране труда предоставляется право:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и других нормативных актов по охране труда;

-проводить независимую экспертизу условий труда работников Учреждения с привлечением специалистов из департамента образования Тульской области;

-принимать участие в расследовании несчастных случаев, а также осуществлять самостоятельное их расследование;

- получать информацию от должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять проверку состояния условий труда на рабочих местах;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

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

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

7.20. Оказывать содействие 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.

7.21. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7. 22. Предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего права на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста , и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет 2 рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, а также работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.23. На основании Указа Губернатора Тульской области от 15.06.2021 года №62 (в редакции от 25.10.2021 года) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области» при прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) работники имеют право на освобождение от работы в течении 2 дней с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (далее – вакцинация, период освобождения от работы соответственно) на основании их письменного заявления, при этом период освобождения от работы согласовывается с работодателем до вакцинации.

Оплачиваемые дополнительные дни отдыха работникам, проходящим вакцинацию против COVID-19, могут предоставляться:

- в удобное для работника время; по согласованию с работодателем; в день вакцинации; в следующий день после вакцинации; к ежегодному отпуску; в ином порядке. Работники обязаны в течении 5 рабочих дней со дня выхода на работу предоставить работодателю сведения, подтверждающие прохождение ими вакцинации или её этапа, полученные с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг.

7.24. Работодатель должен ознакомить дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем, а работник должен соблюдать эти требования.

## VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Работодатель и трудовой коллектив принимают на себя обязанности: по организации культурно-просветительной и физкультурно- оздоровительной работы с работниками школы. В этих целях работодатель выделяет:

- спортивный зал;
- тренажерный зал;
- актовый зал;
- библиотеку;

Трудовой коллектив осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием вышеуказанных помещений.

8.4. Стороны:

8.4.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

8.4.2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

8.4.3. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата, определенная Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения – гимназия № 6.

8.4.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

8.5. Стороны договорились:

- Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

8.6. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс

обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

## IX. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Работодатель осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами от 15 декабря 2001г. №167-Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации и от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

9.2. Работодатель совместно с представителями работников рассматривают возможность по введению в учреждение системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

9.3. Работодатель:

9.3.1. Принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда РФ с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях;

9.3.2. Выдает работнику учреждения по его запросу копию индивидуальных сведений, предоставленных в пенсионный фонд Российской Федерации;

9.3.3. Обеспечивает сохранность и своевременно передает на архивное хранение документы по заработной плате работников;

9.3.4. Предоставляет в Пенсионный фонд Российской Федерации списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица и на вновь принятых сотрудников.

9.3.5. На всех работников, для которых работа в Учреждении является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки или формируются в электронном виде в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках». Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

## Х. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

10.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с трудовым коллективом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

10.2. Трудовой коллектив вправе вносить работодателю предложения по принятию нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений, разрабатываемых трудовым коллективом и сообщать мотивированные ответы трудовому коллективу.

10.3. Работодатель, осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников с учетом мнения трудового коллектива. Проекты соответствующих решений направляются на рассмотрение трудового коллектива не менее, чем за две недели до их принятия. В течение этого срока трудовой коллектив обязан рассмотреть проекты данных решений и свое мнение сообщить работодателю. Невыполнение настоящего пункта любой стороной данного договора дает основания признать принятый нормативный акт не имеющим юридической силы.

10.4. Работодатель гарантирует безусловное соблюдение предусмотренных действующим законодательством, настоящим коллективным договором прав трудового коллектива и содействие в его деятельности. Любые должностные лица учреждения за нарушение прав противодействия деятельности трудового коллектива несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

## Х1. 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 соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в 14-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

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

11.9. Стороны пришли к соглашению

Подписи:

Директор ГОУ ТО  
«Кимовская школа»  
\_\_\_\_\_ И. В. Карпенко

Представитель от  
трудоуемого коллектива  
\_\_\_\_\_ С. В. Леонова

« 27 » декабря 2022 г.

« 27 » декабря 2022 г.