

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного общеобразовательного учреждения Тульской области
«Донская школа № 2»
на 2021 – 2023 годы

От работодателя:
Исполняющий обязанности директора
ГООУ ТО «Донская школа № 2»





Е.А. Шалимов

От работников:
Уполномоченный представитель
работников ГООУ ТО «Донская школа № 2»



М.Д. Новичкова

Регистрационный № ____ / ____ от « ____ » _____ 2021 года

Руководитель органа по труду _____

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Донская школа № 2» (далее – Учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, в лице их уполномоченного представителя – Новичковой Марины Дмитриевны;

- работодатель в лице его представителя - исполняющего обязанности директора Учреждения – Шалимова Евгения Андреевича.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами.

1.5. Уполномоченный представитель работников обязуется разъяснять работникам Учреждения положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с уполномоченным представителем работников:

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- графики отпусков (ст.123 ТК РФ);
- положение об условиях оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.226 ТК РФ);
- положение о размерах и порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через уполномоченного представителя работников:

- согласование с уполномоченным представителем работников;
- 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, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении по согласованию с уполномоченным представителем работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с уполномоченным представителем работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся, классов-комплектов.

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

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

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

основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов;

- временного увеличения объема учебной 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);

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

2.10. По инициативе работодателя изменение обязательных и дополнительных условий труда допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (измерения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений обязательных и дополнительных условий труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

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.

2.11. Работодатель 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, действующим в Учреждении.

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

2.13. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.14. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3. 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 обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в Учреждении, Положением о порядке проведения

аттестации заместителя директора по учебно-воспитательной работе Учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять уполномоченного представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия уполномоченного представителя работников (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)";
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При увольнении работника при сокращении численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном, по сравнению с установленным законодательством, размере.

4.5.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники Учреждения;

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

- в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

4.5.5. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одиноким матери или отцы, имеющие ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения.

5. Рабочее время

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с уполномоченным представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения (ст.100 ТК РФ).

5.2. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.3. 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.

5.4. В случаях, предусмотренных п.3, ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в месяц (ст.99 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом 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. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.8. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об условиях оплаты труда Учреждения.

6. Время отдыха

6.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.2. Всем педагогическим работникам Учреждения устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам - 28 календарных дней.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

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 ст. 124-125 ТК РФ.

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

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: отпуск согласно Закону РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС». (Постановление Правительства от 03.03.2007г. №136).

6.4.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК.

6.4.3. По желанию работника с учетом возможностей производства отпуск может быть использован с разрывом. Администрация Учреждения обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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 Учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

7. Оплата и нормирование труда

7.1. При установлении размера оплаты труда учителей и сотрудников, руководствоваться системой оплаты труда, утвержденной Постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и другими регламентирующими документами.

7.2. При индексации заработной платы учитывать соотношение тарифных ставок и должностных окладов работников Учреждения.

7.3. С учетом требований Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» все стимулирующие и компенсационные выплаты, система премирования, размеры и условия их выплаты должны определяться положениями, утвержденными общим собранием коллектива Учреждения.

7.4. Зарплата работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ (трудовой функции), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению, изменению к трудовому договору, кроме случаев, специально предусмотренных законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязуется доводить до сведения работников свою нормативную документацию, касающуюся вопросов организации и оплаты труда, хозяйственной деятельности.

7.6. Выдавать заработную плату в следующие сроки:
заработная плата за первую половину месяца – 18 числа;
окончательный расчет – 3 числа следующего месяца.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится в размере, пропорциональном фактически отработанному времени.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также выплаты за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств (для дальнейшего распоряжения работником) на указанный работником расчетный счет в банке.

С суммы заработной платы и прочих начислений Работника Работодатель удерживает налог на доходы физических лиц.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности, оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц, а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и пр.) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц

7.7. Минимальная заработная плата устанавливается в сумме 12792 рублей в месяц в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области (от 21 декабря 2020 года) и изменяется в соответствии с Федеральным законом РФ «О минимальном размере оплаты труда».

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

7.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.10. Оплата труда работников осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

должности, отнесенные к ПКГ "Педагогические работники"	11405 рублей
--	--------------

Должностной оклад, ставка работников Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.12. Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада), ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

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

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (секретарь руководителя)	6705 рублей
должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" (бухгалтер 1 категории)	10533 рублей

7.14. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) ;

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

7.15. Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с ТК РФ, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда

работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», п.4 ст.10 ЗТО «Об образовании» от 30 сентября 2013 г. N 1989-ЗТО, Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

7.16. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке работникам Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке - до 3,0.

7.17. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения.

7.18. Должностной оклад (оклад) руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада (оклад) руководителя Учреждения определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

7.19. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением № 6 к Постановлению Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

7.20. К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов (окладов) руководителя Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Должность работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада (оклада) руководителя Учреждения относится учитель согласно приложения № 7 к Постановлению Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

7.21. Премии руководителю ГОУ ТО «Донская школа № 2» устанавливаются учредителем в соответствии с приказом министерства образования Тульской области от 15.04.2021 № 500 «О выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и формировании должностных окладов руководителям государственных организаций, подведомственных министерству образования Тульской области». Выплаты руководителю устанавливаются на основе достижения показателей эффективности деятельности Учреждения, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений» с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению № 777.

7.22. Размеры должностного оклада (оклада) заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.23. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Положением по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя могут быть установлены руководителем ГОУ ТО «Донская школа № 2» в соответствии с коллективным договором и приказом руководителя ГОУ ТО «Донская школа № 2» на основе достижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, предусмотренных Постановлением № 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений» с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению № 777.

Максимальный размер премиальных выплат заместителю руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя Учреждения.

7.24. Работникам Учреждения, в том числе руководителю и заместителю руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от должностного оклада (оклада), ставки в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

7.25. Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении:

- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- учитель;
- бухгалтер 1 категории;
- секретарь руководителя.

7.26. Работникам Учреждения, в т.ч. заместителю руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, направляемых на оплату труда работников на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь в соответствии с Положением по установлению выплат компенсационного и

стимулирующего характера работникам ГОУ ТО «Донская школа № 2».

7.27. Педагогическим работникам, заместителю руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу (окладу), ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года N 1989-ЗТО "Об образовании".

Педагогическим работникам, заместителю руководителя, указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

7.28. Работникам Учреждения один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада на день вступления в силу постановления правительства Тульской области от 03.03.2016 № 84 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем Учреждения.

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

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.30. Отпускные начисляются с учетом специфики работы, период для исчисления среднего заработка - 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК).

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

Учебная нагрузка на учебный год для учителей Учреждения, оговариваемая в трудовом договоре, согласно п.54 Типового положения об общеобразовательном учреждении, не должна превышать 1440 часов.

Предварительная педагогическая нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, определяется директором Учреждения по представлению председателей методических комиссий с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Окончательная педагогическая нагрузка устанавливается перед началом нового учебного года.

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

7.32. Оплата труда преподавателей производится в соответствии с учебной нагрузкой, утвержденной администрацией Учреждения по согласованию с уполномоченным представителем работников.

7.33. В случаях изменений условий оплаты труда, премирования и прочего администрация Учреждения доводит до сведения работников все изменения в сроки, установленные законодательством.

7.34. Каждому вновь принятому работнику разъясняется условия оплаты труда, в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

7.35. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с оплатой времени приостановки работы, как простоя по вине работодателя (ст. ст. 142, 157 ТК РФ).

7.36. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, задержанные суммы выплачиваются работнику с уплатой процентов в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровья

В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников. В этих целях

работодатель в соответствии с действующим законодательством и действующими нормативными актами по охране труда обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства, поступившие из областного бюджета на эти цели (ст. 226 ТК РФ).

Контроль за целевым и своевременным расходованием средств осуществляется в том же порядке, как и контроль за выполнением настоящего коллективного договора.

8.2. Сформировать фонд охраны труда Учреждения при поступлении средств из областного бюджета.

8.3. Провести специальную оценку условий труда согласно разработанному графику.

8.4. Систематически проводить обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников и учебно – вспомогательный персонал Учреждения.

8.5. Обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучения. Установить сроки проведения повторных инструктажей и лиц, ответственных за их проведение.

8.6. Обеспечить:

своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 18.12.98 г. № 51 .

8.7. В соответствии с законодательством обеспечить страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника сохранять за ним место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в размере 100 % (ст. ст. 157, 220 ТК РФ).

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить простой, возникший по этой причине (ст. 220 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо

от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленного законодательством за вред, причиненный их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – $\frac{1}{4}$ минимальной заработной платы, а также расходов, связанных с погребением;
- получения работником инвалидности – $\frac{1}{4}$ минимальной заработной платы.

8.10. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.11. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.12. Обеспечить условия и охрану труда женщин, для чего:

- запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- запретить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (имеющим детей – инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста восемнадцати лет), допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);

- организовать работающим беременным женщинам, нуждающимся в соответствии с медицинским заключением, легкий труд (ст. 254 ТК РФ).

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

8.13. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

8.14. Организовывать общественный контроль за условиями охраны труда в школе и выполнением соглашения по охране труда (ст. ст. 217, 218 ТК РФ).

8.15. Регулярно рассматривать на собраниях трудового коллектива вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.16. Обеспечивать гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные ст. ст. 219, 220 ТК РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

8.17. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов. Информация должна включать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

8.18. Уполномочить ответственного по охране труда в Учреждении по выполнению обязанностей, в соответствии с соглашением по охране труда.

8.19. Работники и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль за условиями охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей (ст. 229 ТК РФ).

9. Социальные гарантии

9.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

9.3. Работодатель по согласованию с уполномоченным представителем работников, устанавливает работникам дополнительные следующие

дополнительные гарантии:

а) сохранение на период до одного года коэффициента по ранее имеющейся квалификационной категории педагогическим работникам в следующих случаях:

- после длительного лечения (более 6 месяцев).
- после окончания длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае если указанный отпуск был использован для собственного лечения либо ухода за больными родственниками;

б) выплату материальной помощи при прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным:

- пунктом 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с выходом на пенсию;
- пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;
- пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации, учреждения;
- пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса в связи с сокращением численности или штата работников организации, учреждения.

9.4. Предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы (с частичной оплатой) в количестве 2 дней в месяц;

Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), по их просьбе, использование ежегодных отпусков в летнее и другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней – в период, когда позволяют производственные условия (ст. 263 ТК РФ).

10. Порядок установления материальной помощи, размеры и условия ее осуществления

Работникам ГОУ ТО «Донская школа № 2» в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению в случае смерти кого-то из близких родственников, в связи с чрезвычайными ситуациями (длительное (тяжелое) заболевание, кража, пожар, стихийное бедствие).

Материальная помощь оказывается работнику в торжественных случаях (бракосочетание работника, рождение ребёнка).

Для оказания материальной помощи работнику необходимо предоставить руководителю ГОУ ТО «Донская школы № 2» следующие документы:

в случае смерти кого-то из близких родственников – копию свидетельства о смерти, копию документов (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака и т.п.), подтверждающих родство;

в случае чрезвычайной ситуации (длительное (тяжелое) заболевание, кража, пожар, стихийное бедствие) – документ, подтверждающий факт происшествия;

в случае бракосочетания работника – копию свидетельства о заключении брака;

в случае рождения ребенка – копию свидетельства о рождении ребенка.

Материальная помощь устанавливается в размере минимальной заработной платы по Тульской области.

Материальная помощь оформляется приказом директора ГОУ ТО «Донская школа № 2».

Решение об оказании директору Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления директора.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.3. При нарушении работодателем условий коллективного договора работники Учреждения оставляют за собой право на защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

11.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор (ст. 51 ТК РФ).

11.5. Работодатель обязуется ежегодно не реже одного раза в год информировать работников о финансово – экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в Учреждении, а также о состоянии её социально-бытовой сферы, рассматривать предложения работников по вопросам деятельности Учреждения, направленные на её совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока (глава 8 ТК РФ).

11.6. Стороны коллективного договора за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации, неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством (глава 9 ТК РФ).

Представитель работодателя
ГООУ ТО «Донская школа № 2»

_____ Е.А. Шалимов



_____ 2021 г.

Уполномоченный представитель
работников БОУ ТО «Донская школа № 2»

_____ М.Д. Новичкова

«__» _____ 2021 г.