

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного общеобразовательного учреждения
Тульской области
«Новомосковская школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья»
на 2021-2023 годы



От работодателя:

Директор
школы

С.С. Логачев

« 21 » 05 2021 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
школы

М.Н. Устинова

21.05 2021 г.

Принят общим собранием
ГООУ ТО «Новомосковская школа
для обучающихся
с ограниченными возможностями здоровья»
Протокол от « 21 » мая 2021 г. № 1
Председатель собрания
С.С. Логачев.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду - в администрации муниципального образования
г. Новомосковск

Регистрационный № 38 от 21 июня 2021 г.

Руководитель органа по труду В.В. Ладарева

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Новомосковская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее – Учреждение).
- 1.2. Коллективный договор (далее – Договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- Основой для заключения Договора являются:
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Тульской области от 2 ноября 2007 г. № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;
 - Закон Тульской области от 30 сентября 2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании»;
 - Положение об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденное Постановлением Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;
 - Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы.
- 1.3. Сторонами Договора являются:
- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);
 - работодатель в лице его представителя директора Логачёва Сергея Степановича.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.
- 1.7. 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 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения настоящего Договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией) работников Учреждения.

- 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 Договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате труда работников;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;
 - положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы,

а также иные локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультация 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 настоящим Договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Договора.
- 1.18. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и их реальности обеспечения.
- 1.19. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами настоящего Договора в лице их представителей; соответствующими органами по труду.
- 1.20. Для проведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить общее собрание (конференцию) работников Учреждения не реже одного раза в год.
- 1.21. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.
- 1.22. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

2. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями и Коллективным договором.

Трудовой договор с работником заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

- 2.1.1. При заключении трудовых договоров с работником работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

- 2.1.2. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным соглашением, Договором Учреждения.
- 2.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.
- 2.4. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с педагогическими работниками, профессиональная деятельность которых предусматривает реализацию дистанционных форм обучения, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.
- 2.5. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).
- 2.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.8. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

- 2.9. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.
- 2.10. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.
- 2.11. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.
- 2.12. Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника только с письменного согласия работника приказом Учреждения.
- 2.13. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.
- 2.3. Работодатель обязуется:
- 2.3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок.
- 2.3.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.
- 2.3.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).
- 2.3.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).
- 2.3.5. Выполнять условия заключённого трудового договора.
- 2.3.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества Учреждения, изменении ее подведомственности,

реорганизации, отстранении от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

- 2.3.7. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории работников:
- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
 - во время пребывания работников в ежегодном основном оплачиваемом, декретном, учебном отпусках (ст. 261 ТК РФ);
 - женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ).

2.4. Профком обязуется:

- 2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.4.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей коллектива.
- 2.4.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.
- 2.4.4. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

- 3.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества работы на основе внедрения новой технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.
- 3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
- 3.2.1. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ.
- 3.2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.
Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, отраслевых областного и территориального соглашений, Коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.
Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, отраслевыми областным и территориальными соглашениями и коллективным Договором, являются недействительными и не могут применяться.
- 3.2.3. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, коллективным

договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

3.2.4. Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению сторон трудового договора, только с письменного согласия работника, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки. Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения профкома.

Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной (педагогической) нагрузки педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.2.6. Работники Учреждения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в Учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

3.2.7. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2.8. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки, другой педагогической работе, установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.

3.2.9. Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения, в том числе по вопросам

установления выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов комплектов, групп или числа обучающихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме за 2 месяца (ст.ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной (педагогической) 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. При отказе педагогических работников от работы с учебной (педагогической) нагрузкой меньше нормы часов за ставку, трудовые отношения расторгаются в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ.

- 3.2.10. Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.
- 3.2.11. При установлении педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- 3.2.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 3.2.13. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам

педагогического работника, осуществляющего классное руководство, производится работодателем с установлением ему соответствующих выплат с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

3.2.14. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.2.15. При составлении расписаний занятий Учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

3.2.16. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором Учреждения.

3.2.17. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.2.18. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.3. Обязательства работодателя:

3.3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учётом мнения выборного профсоюзного органа (или по согласованию с профкомом) в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщает профкому за два месяца до начала проведения соответствующих

мероприятий, а при массовом увольнении работников – за три месяца до начала проведения мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При массовом высвобождении работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 3.3.2. Обеспечивает при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 3.3.3. Добивается успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышает материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускает случаев снижения тарифных ставок ниже существующих.
- 3.3.4. Обеспечивает трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы.
- 3.3.5. Обеспечивает безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
- 3.3.6. Создает условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.
- 3.3.7. Осуществляет мероприятия, направленные на повышение уровня, бытового, медицинского обслуживания трудящихся.
- 3.3.8. Предоставляет профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
- 3.3.9. Ведет коллективные переговоры, а также заключает коллективные Договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ).
- 3.3.10. Предоставляет профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного Договора и контроля за его выполнением.
- 3.3.11. Предоставляет по требованию профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному Договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т.д.).
- 3.3.12. Создает условия, обеспечивающие деятельность профкома в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.
- 3.3.13. Сотрудничает с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешает трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

- 3.3.14. Соблюдает условия настоящего коллективного Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.
- 3.3.15. Обеспечивает работников обусловленной трудовыми договорами работой.
- 3.3.16. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным Договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором.
- 3.3.17. Учитывает мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ органа.
- 3.3.18. Своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных государственных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 3.3.19. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным Договором формах.
- 3.3.20. Обеспечивает бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.3.21. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 3.4. Профком обязуется:
- 3.4.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими представительным органам методами, в том числе возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства.
- 3.4.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ).
- 3.4.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).
- 3.4.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.
- 3.4.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного Договора.
- 3.4.6. Выражать мнение профкома при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

- 3.4.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 3.4.8. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного Договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.
- 3.4.9. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.
- 3.4.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.
- 3.4.11. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.
- 3.5. Обязательства работников:
- 3.5.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (II часть ст. 21 ТК РФ).
- 3.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.
- 3.5.3. Беречь имущество Учреждения.
- 3.5.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 3.5.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.
- 3.5.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.
- 3.5.7. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 3.5.8. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении.

- 3.5.9. Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка за прямой действительный ущерб, причиненный ими Учреждению (ст. 241 ТК РФ).
- 3.6. Работодатель имеет право:
- 3.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным Договором.
- 3.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
- 3.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иным действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.6.4. Принимать локальные нормативные акты.
- 3.7. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, соглашениями и настоящим Договором профком имеет право:
- 3.7.1. Заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации Учреждения;
 - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации, учредительными документами Учреждения, настоящим Договором.
- 3.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).
- 3.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.
- 3.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам.
- 3.8. Работник имеет право на:
- 3.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
- 3.8.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
- 3.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным Договором.

- 3.8.4. Выплату заработной платы своевременно и в полном объеме, в соответствии с установленной квалификацией, сложностью и условиями труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 3.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, ежегодных основных оплачиваемых отпусков.
- 3.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 3.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 3.8.8. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным Договором формах.
- 3.8.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 3.8.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного Договора через профком, а также на информацию о выполнении коллективного Договора.
- 3.8.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
- 3.8.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.
- 3.8.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
- 3.8.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.
- 3.9. Стороны договорились:
- 3.9.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
 - имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж работы в данном Учреждении;
 - семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
 - работники, получившие травму в Учреждении.
- 3.9.2. Высвобождаемым работникам представляются 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.

- 3.9.3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с профкомом – представительным органом работников (ст. 82 ТК РФ).
- 3.9.4. Сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

4. Рабочее время

- 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени работников Учреждения определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (сменности), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также в соответствии с должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.
- 4.1.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

- 4.1.3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной (педагогической) нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре.
- 4.1.4. Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом.
- 4.1.5. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной (педагогической) нагрузкой на новый учебный год в письменном виде за 2 месяца до начала учебного года.
- 4.1.6. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в Учреждении, - трудовым договором.
- 4.1.7. Нормы часов преподавательской работы за должностной оклад, являющийся нормируемой частью их педагогической работы, установлены:
- 18 часов в неделю – учителям I-IX классов, учителям надомного обучения, педагогам дополнительного образования;
 - 20 часов в неделю – учителям-дефектологам и учителям-логопедам;
 - 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;
 - 25 часов в неделю – воспитателям;
 - 36 часов в неделю: педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, педагогам-библиотекарям, методистам, тьюторам.
- 4.1.8. Должностные оклады младших воспитателей, медицинских работников выплачиваются за 36 часов в неделю.
- 4.1.9. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пунктах 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, в том числе директора Учреждения и его заместителей выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.
- 4.1.10. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.1.13. 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 оплате

труда.

- 4.1.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском считать рабочим временем работников образовательных организаций. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 4.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.1.16. Работодатель обязан согласовывать с профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 4.1.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.
- 4.2. Порядок исчисления заработной платы:
- 4.2.1. Оплата за часы педагогической работы учителей и преподавателей в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в Учреждении, на объем установленной работнику учебной (педагогической) нагрузки в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов преподавательской работы в неделю.
- 4.2.2. Установленная учителям при тарификации плата за часы педагогической работы выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.
- 4.2.3. Тарификация учителей производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификация проводится раздельно по полугодиям. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение платы за часы

педагогической работы не производится.

Изменение нагрузки в течение года производится только по письменному заявлению сотрудника.

- 4.2.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета платы за часы педагогической работы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.
- 4.2.5. Уменьшение нагрузки за дни, когда педагог фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день отбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.
Ежегодный основной оплачиваемый отпуск сотрудникам может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул.
Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.
- 4.2.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
Учителям, имеющим нагрузку более нормы часов, свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, предоставляется по возможности.
- 4.2.7. Сотрудники учреждения могут быть отозваны из отпуска с их письменного согласия и письменного распоряжения работодателя в связи с производственной необходимостью. По соглашению между работодателем и работником им выплачивается либо компенсация за неиспользованный отпуск, либо предоставляются другие дни отдыха.
- 4.3. Порядок и условия привлечения педагогических и других работников к организации отдыха и оздоровления обучающихся и оплаты их труда.
- 4.3.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.
Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для работы с детьми другого учреждения, указанный порядок не применяется.
- 4.3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области и оздоровительными организациями, педагогические работники Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного

им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время. Часть дополнительной оплаты производится за счет средств оздоровительной организации.

- 4.3.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одним 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.
- 4.3.4. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.
- 4.3.5. Периоды отсутствия обучающихся, воспитанников на занятиях по объективным уважительным причинам, в том числе отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям – являются для педагогических работников рабочим временем, продолжительность которого изменению не подлежит. Все педагоги должны осуществлять в это время организационно-методическую или другую педагогическую деятельность.
- 4.3.6. Учет рабочего времени каждого сотрудника ведется в таблице установленной формы ежемесячно, который сдается в бухгалтерию за первую половину месяца до 15 числа; за вторую половину – до 20 числа каждого месяца. Табель подписывается директором Учреждения.
- 4.3.7. Сотрудники, которые не могут выйти на работу по каким-то причинам, должны обязательно своевременно сообщить об этом администрации Учреждения. Причину своего отсутствия должны обязательно подтвердить документально.

5. Время отдыха

- 5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с профкомом, и трудовыми договорами.
- 5.2. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска по должностям педагогических работников и руководителей образовательной организации определена Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с

Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и номенклатурой должностей педагогических работников и руководителей образовательных организаций (утверждена Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678) и составляет 42 и 56 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с работником и выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается работодателем по согласованию с выборным органом профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (статья 122 ТК РФ).

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

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

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до

его начала.

- 5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем по согласованию с работником и выборным органом профсоюзной организации с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с учетом пожелания работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.
Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.
Перенос отпуска возможен по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника на другой срок, как в текущем рабочем году, так и на следующий рабочий год.
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в полной продолжительности (а не пропорционально отработанному времени).
- 5.4. Учреждение с учетом производственных возможностей предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному отпуску.
- 5.5. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются коллективным договором образовательной организации.

- 5.6. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
- 5.7. Инвалиды (независимо от степени и группы инвалидности) имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.
- 5.8. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с проживанием (работой) до 02.12.1995 на территории с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьей 116 ТК РФ и статьей 19 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
- 5.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании Коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя Учреждения, его заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Работникам библиотеки Учреждения предоставляется дополнительный

оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 10 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

5.10. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

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

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

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудникам органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

5.12. Работникам, работающим на персональных электронно-вычислительных машинах (ПЭВМ), установлены регламентированные перерывы продолжительностью 10 минут в конце каждого часа работы (в соответствии с СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03, а также на основании Руководства Р 2.2.2006-05 «Руководство по гигиенической оценке факторов рабочей среды и трудового кодекса. Критерии и классификации условий труда», утвержденного Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации 29 июля 2005 г.).

5.13. Профком обязуется:

- своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников;
- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков работников;
- принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств настоящего Договора, в части выполнения обязательств Работодателя;
- принимать от работников, регистрировать, рассматривать запросы, жалобы и заявления работников и своевременно отвечать на них;
- предоставлять работникам необходимую информацию о ходе выполнения Договора;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав работников Учреждения.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления.

Оплата труда работников Учреждения формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Учреждении, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.1.2. 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.

Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

Стороны считают:

- превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются коллективным договором образовательной организации, Положением об оплате труда;

- пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя;

- в расчет оплаты труда работников за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни включаются должностной оклад (ставка заработной платы, оклад) с учетом повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу по организации, структурному подразделению, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы, окладу за выслугу лет, повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию, надбавки за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения;

- заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

6.1.3. Размеры должностных окладов, ставок работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Работникам Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

-повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

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

С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

6.1.4. Оплата труда медицинских работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

6.1.6. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат.

В фонд окладов (должностных окладов) входят следующие выплаты:

- по должностным окладам;
- выплаты по повышающим коэффициентам к должностному окладу:
 - а) за выслугу лет;
 - б) за квалификационную категорию.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным органом.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определенные Федеральным законом от 28.12.2013 N 426 "О специальной оценке условий труда".

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. №579 на основании Типовых перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, при работе в которых работник вправе получать доплаты, утвержденными постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС.

Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 8, 135 Трудового кодекса РФ, принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

Педагогическим и иным работникам Учреждения, участвующим по решению министерства образования Тульской области в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации, размер и порядок выплаты которой устанавливаются правительством Тульской области, нормативными правовыми актами министерства.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам определены в Положении об оплате труда.

Работникам Учреждения, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки.

Фонд компенсационных выплат включает:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер и условия применения компенсационных выплат определены Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения и настоящим Договором.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке).

Порядок установления выплат стимулирующего характера определен в Положении о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения.

6.1.7. 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.

6.2. Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в

порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

- предоставлять работникам денежную компенсацию 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 ключевой ставки 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;
- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя заработную плату в полном размере;
- сохранять заработную плату в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- устанавливать повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки));
- устанавливать повышение оплаты труда за работу в ночное время в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;
- устанавливать оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т. ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей (законных представителей), работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;
- устанавливать оплату за работу в выходной и нерабочий день, но не менее чем в двойном размере.

- 6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.4. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул за учителями сохраняется заработная плата в размерах, установленных им до начала каникул, в т.ч. за выполнение функций классного руководителя.
- 6.5. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца.
- 6.6. Профкому не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников (Положение об оплате труда, положение о порядке установления надбавок, доплат, премировании работников, положение об установлении компенсационных выплат и др.), направлять работодателю решение профкома по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

7. Охрана труда и здоровья

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

Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введения должности специалиста по охране труда.

Работодатель:

- 7.1.1. Обеспечивает право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Разрабатывает и утверждает Соглашение по охране труда.
- 7.1.2. Проводит в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома.
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются членов комиссии по охране труда.
- 7.1.3. Проводит 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.
- 7.1.4. Организует проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.
- 7.1.5. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.
- 7.1.6. Обеспечивает приобретение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
- 7.1.7. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- 7.1.8. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.1.9. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

- 7.1.10. Сохраняет 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 (ст. 220 ТК РФ).
- 7.1.11. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.
- 7.1.12. 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.
- 7.1.13. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда Учреждения в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.1.14. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.1.15. Создает в Учреждении на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.16. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- 7.1.17. Осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.1.18. С учетом требований ст. 41 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда, в полном объеме предоставляет льготы и компенсации.
- 7.1.19. Оказывает содействие членам комиссий 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 принимает меры к их устранению.
- 7.1.20. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.1.21. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 7.1.22. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, 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 принимает меры к их устранению.

- 7.1.23. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.
- 7.1.24. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- 7.1.25. Обеспечивает выделение средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.
- 7.2. Профком:
 - 7.2.1. Осуществляет контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности.
 - 7.2.2. Вносит предложения по обеспечению безопасности и проведению необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.
 - 7.2.3. Участвует в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.
- 7.3. Работники обязуются:
 - 7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
 - 7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
 - 7.3.3. Проходить обязательные при поступлении на работу предварительные медицинские осмотры за счет собственных средств. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.
 - 7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, вследствие

нарушения требований охраны труда. Гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда закреплены статьей 220 ТК РФ.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- переводе на другую работу;
- по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

8.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК, настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

8.3. Работодатель гарантирует:

- педагогическим работникам, заместителям руководителя, ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук – в размерах 7000 рублей и 3000 рублей соответственно;
- ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30

сентября 2013 года N 1989-ЗТО «Об образовании»:

- 1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20 процентов должностного оклада;
 - 2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15 процентов должностного оклада;
 - 3) нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» – в размере 10 процентов должностного оклада;
- работникам Учреждения один раз в год единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 27.08.2014. № 435;
 - работникам библиотек Учреждения ежемесячную денежную выплату к окладу по занимаемой должности в размере, определенном Законом Тульской области от 20 декабря 1995 года N 21-ЗТО «О библиотечном деле» (в ред. Закона Тульской области от 13.07.2015 N 2334-ЗТО);
 - установление надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских работников медицинским работникам в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы;
 - поступившим на работу молодым специалистам выплату единовременного пособия в размере пяти должностных окладов при одновременном соблюдении условий, предусмотренных Законом Тульской области от 30 сентября 2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании» в порядке, установленном Постановлением правительства Тульской области от 13.08.2015 N 380;
 - установление премий для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей областных конкурсных мероприятий;
 - премирование победителей областных конкурсов профессионального мастерства (I, II, III места);
 - доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;
 - проведение ежегодных обязательных бесплатных медицинских обследований работников, бесплатных психиатрических освидетельствований и приобретение медицинских книжек.

8.4. Стороны признают:

8.4.1. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у

которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

8.4.2. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников Учреждения.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их преподавательской (педагогической) работы.

8.5. В Учреждении разрабатываются и принимаются:

- положение об установлении компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- положение о порядке предоставления работодателем работникам свободного

времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- а) один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- б) два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

8.6. Профком обязуется:

- участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников Учреждения;
- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

9.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы (при наличии денежных средств):

- 9.1.1. Выделять средства для поощрения победителей конкурсов на звание «Лучшей по профессии» в соответствии с положением.
- 9.1.4. Выделять средства для оказания материальной помощи работникам Учреждения в случае длительной болезни, при серьезных материальных затруднениях.

10. Обеспечение прав и гарантий деятельности профкома

10.1. Работодатель и профком как представительный орган строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что представительный орган является полномочным представителем членов коллектива по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов.

- 10.3. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие представительному органу в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).
- 10.4. Работодатель обязуется привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 10.5. Взаимодействие работодателя с профкомом осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным нижеисходящим пунктом. настоящего Договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
-
- 10.6. С учетом мнения профкома производится:
- согласование установления условий оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, нормы трудового права;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 10.7. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ).
- 10.8. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной (педагогической) нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ).

10.9. Соблюдение порядка учета мнения профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

Выборный представительный орган – профком – не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

В случае, если мотивированное мнение выборного представительного органа не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предположения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным представительным органом работников (профкомом) в целях достижения взаимоприемлемого решения;

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а профком имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения настоящего Договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие настоящего Договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

- разъяснять условия Договора работникам Учреждения;
- в течение 7 календарных дней со дня подписания настоящего Договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников Учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Договор;

- обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения Договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профкома об итогах проверок и принятых мерах;
 - предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
 - рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.3. Профком, подписавший настоящий Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения настоящего Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.
- 11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.
- 11.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

12. Заключительные положения

- 12.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года (2021 – 2023 г.г.). Он вступает в силу со дня подписания.
- 12.2. По истечении срока действия настоящий Договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.
Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 12.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.