

Представитель работодателя:

директор государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Тульский педагогический колледж»


«24» июня 2015 г.
/ Люлин О.И. /


Представитель работников:

председатель первичной профсоюзной
организации государственного
профессионального образовательного
учреждения Тульской области
«Тульский педагогический колледж»


«24» июня 2015 г.
Кузнецова И.Г. /


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного профессионального образовательного учреждения
Тульской области «Тульский педагогический колледж»
(ГПОУ ТО «Тульский педагогический колледж»)
300007, г. Тула, ул. Староникитская, 38б
тел. 8(4872) 31-21-47, 36-31-16
spo.tpk1@tularegion.ru
<http://tpk1.ru/>

на 2015 - 2017 годы

ОДОБРЕН

решением Общего собрания
(конференции) работников
ГПОУ ТО «Тульский
педагогический колледж»
Протокол от 24.06.2015 № 12

г. Тула

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский педагогический колледж» (далее – Учреждение, работодатель) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – Учреждение в лице его представителя – директора Учреждения Люлина Олега Игоревича;

работники – в лице представительного органа трудового коллектива Учреждения – первичной профсоюзной организации Учреждения, уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом Учреждения; председатель первичной профсоюзной организации Учреждения – Кузнецова Ирина Геннадьевна.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения; формы, системы и размеров оплаты труда; выплаты пособий, компенсаций; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; улучшения условий и охраны труда и здоровья работников Учреждения; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; контроля за выполнением коллективного договора, порядка внесения в него изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора; установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам Учреждения и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются его сторонами в ходе переговоров в соответствии с принципами социального партнерства.

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

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

1.8. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.9. Текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания.

1.10. Представительный орган первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профком Учреждения) обязуется разъяснить работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, изменения представительного органа трудового коллектива Учреждения.

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

1.13. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения работодателя и работника Учреждения регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, его срок, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими действующими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с положением, устанавливаемым действующим трудовым законодательством, отраслевыми и территориальными Соглашениями, а также настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2. При заключении трудового договора не допускается прямое или косвенное ограничение прав работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством. Работодатель, отказавшийся заключить трудовой договор, обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3. Трудовой договор заключается с работником, как правило, на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается работнику на руки.

В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудовых договоров с работниками Учреждение 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 № 167н.

2.4. Заключение срочного трудового договора допускается по инициативе работодателя или работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 годы, Уставом Учреждения, действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе изменение объема учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемого в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение объема имущественного комплекса Учреждения; внесение изменений в штатное расписание Учреждения, направленное на оптимизацию и повышение эффективности исполнения работниками своих трудовых функций; изменение количества учебных групп и (или) количества обучающихся; внесение изменений в реализуемые Учреждением образовательные программы; изменение количества часов по учебным планам, по рабочим программам преподаваемых учебных дисциплин, междисциплинарных курсов; проведение в Учреждении педагогического эксперимента, направленного на повышение эффективности образовательного процесса; изменение режима и (или) сменности работы Учреждения; ликвидация и (или) реорганизация структурных подразделений Учреждения; изменение количества и (или) структуры методических объединений преподавателей (предметных цикловых комиссий), введение, замена и пересмотр норм труда и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.8. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе об изменении объема учебной нагрузки или другой педагогической работы, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ), за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки или другой педагогической работы осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Если работник, надлежащим образом уведомленный об изменении условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

2.10. Допускается заключение договоров о работе по совместительству, которая может выполняться как работниками Учреждения, так и работниками других организаций. В этом случае в трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Регулирование труда лиц, работающих в Учреждении по совместительству, осуществляется в соответствии с гл. 44 ТК РФ, Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ.

2.12. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.13. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (часть 4 ст. 60.2 ТК РФ).

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, связанной с временным замещением, при наличии у работника уважительных причин не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) и (или) за ее пределами наряду с работой, определенной трудовым договором, иной дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности работника, за дополнительную оплату (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами и лабораториями; руководство предметной цикловой комиссией; работа с детьми из социально неблагополучных семей; другая работа, выполнение которой необходимо для реализации уставной деятельности Учреждения, достижения целей его создания и соблюдения им действующего законодательства РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять иную дополнительную работу, не входящую в его должностные обязанности, ее содержание и объем, а также размер доплаты за ее выполнение устанавливаются по соглашению между работодателем и работником.

2.15. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения иной дополнительной работы, не входящей в его должностные обязанности, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении (за исключением дополнительной работы по проверке письменных работ, обусловленной спецификой преподаваемой учебной дисциплины), предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Отказ работника от выполнения иной дополнительной работы, не входящей в его должностные обязанности, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.16. Выполнение руководящими работниками Учреждения преподавательской работы без занятия соответствующей штатной должности допускается в их основное рабочее время с согласия работодателя.

Объем преподавательской работы, подлежащей выполнению руководящими работниками Учреждения, устанавливается приказом директора Учреждения.

2.17. Руководящий работник Учреждения имеет право досрочно отказаться от выполнения преподавательской работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.18. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее в порядке совместительства или совмещения должностей (профессий) помимо основной работы в Учреждении, а также руководящим работникам Учреждения и работникам иных организаций может осуществляться при соблюдении следующих условий:

- работодателем завершено комплектование штата работников Учреждения перед началом нового учебного года;

- Учреждение на момент предоставления преподавательской работы не располагает штатными преподавателями и (или) концертмейстерами, имеющими необходимое образование и (или) уровень квалификации для преподавания соответствующих дисциплин, междисциплинарных курсов, предусмотренных учебным планом;

- преподаватели и (или) концертмейстеры, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по соответствующим их образованию и (или) уровню квалификации дисциплинам, междисциплинарным курсам, для преподавания которых привлекаются иные работники Учреждения или работники других организаций, в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

- работодателем при предоставлении работы, указанной в абзаце 1 настоящего пункта, учтено мнение профкома Учреждения.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (глава 13 ТК РФ; ст. 336 ТК РФ), иными федеральными законами. В случае расторжения трудового договора в день прекращения трудового договора работнику выдается оформленная трудовая книжка и производится расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

3. Нормирование и оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что нормирование и система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору), Положением об исчислении стажа работы работников Учреждения для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору), Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору), разрабатываемыми в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлениями правительства Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области и принимаемыми по согласованию с профкомом Учреждения.

3.2. В Учреждении при нормировании труда работников в соответствии со ст. 160 ТК РФ применяются нормы времени и нормы выработки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.3. Работодатель принимает меры по обеспечению первоочередности расчетов с работниками по заработной плате.

При наличии задолженности по выплате заработной платы и другим выплатам, полагающимся работникам Учреждения, работодатель совместно с первичной профкомом Учреждения принимает меры по погашению этой задолженности.

3.4. Размер заработной платы работников Учреждения не может быть менее размера, устанавливаемого Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», действующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.6. Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении, определяется Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения.

3.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения определяются Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

3.8. Формируемый в Учреждении фонд надбавок и доплат, направляемый на выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения, составляет не менее 25% фонда оплаты труда.

3.9. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке два раза в месяц: 18 числа (заработная плата за первую половину месяца, составляющая 40 процентов от месячной заработной платы) и 3 числа каждого месяца (окончательный расчет за месяц работы).

3.10. Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома Учреждения.

3.11. Оплата труда педагогических работников Учреждения (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается федеральным законодательством.

3.12. Тарификационный список педагогических работников Учреждения (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам и программам

учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

В Учреждении тарификация педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) производится дважды в соответствующем учебном году: отдельно на начало первого и на начало второго полугодия.

3.13. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается педагогическим работникам Учреждения ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, оговариваемый в трудовом договоре, не должен превышать 36 часов в неделю (или 1440 часов при суммированном учете рабочего времени за учебный год).

3.15. Если объем учебной нагрузки педагогического работника не оговорен в трудовом договоре, он считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора Учреждения при приеме на работу.

3.16. Трудовой договор может быть заключен с педагогическим работником на условиях работы с недельной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, на основаниях, предусмотренных п.п. 4.7 - 4.8 настоящего коллективного договора.

3.17. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается приказом директора Учреждения с учетом мнения профкома Учреждения исходя из количества часов по учебным планам, рабочим программам преподаваемых учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, кадрового обеспечения Учреждения.

Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год и учебных групп, в которых она будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп и (или) обучающихся или количества часов по учебным планам, рабочим программам преподаваемых учебных дисциплин и междисциплинарных курсов.

3.18. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебными планами, учебная нагрузка преподавателей и концертмейстеров может быть разной в первом и втором полугодиях соответствующего учебного года.

3.19. 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 учебных дисциплин, междисциплинарных курсов в соответствующих учебных группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов у преподавателей выпускных учебных групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в учебных группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими преподавателями учебных дисциплин, междисциплинарных курсов.

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

3.21. За учебную нагрузку, выполняемую с согласия педагогического работника сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также за учебную нагрузку, выполненную в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, производится дополнительная оплата пропорционально размеру должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента по занимаемой должности, повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию) и надбавки за специфику работы в Учреждении в одинарном размере.

3.22. Молодые специалисты обеспечиваются нагрузкой в пределах ставки на общих основаниях.

3.23. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпусках в связи с рождением ребенка и уходом за ребенком, в длительном отпуске сроком до 1 года может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

3.24. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, рабочим программам преподаваемых учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, уменьшения количества учебных групп и (или) обучающихся Учреждения.

3.25. Преподавателям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года или на начало полугодия, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 2.8 настоящего коллективного договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.26. Преподавательская работа руководящих работников Учреждения без занятия штатной должности в Учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

3.27. Гарантии и компенсации работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретный объем гарантий и размер выплат всем работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

3.28. На момент введения новой системы оплаты труда указанная в п. 3.27 настоящего коллективного договора выплата устанавливается всем работникам Учреждения, получавшим ее ранее.

При этом работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные гарантии и компенсации работнику (работникам) Учреждения не предоставляются.

3.29. Стороны пришли к соглашению, что за работу по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением, уборщикам служебных помещений Учреждения устанавливается выплата компенсационного характера в размере 12% должностного оклада, ставки.

3.30. Размер выплат компенсационного характера за сверхурочную работу, работу в ночное время, разделение рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

3.31. Стороны признают:

3.31.1. 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, периодах:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождение в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года.

3.31.2. 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 случаях, установленных Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 годы.

3.32. Работодатель обязуется:

- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 234 ТК РФ);
- при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);
- сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального отраслевого соглашения по вине работодателя или его учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;
- оплачивать время простоя работника по вине работодателя в размере заработной платы в полном объеме;
- сохранять заработную плату в полном объеме в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- сохранять заработную плату в полном объеме на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы; на период вынужденного

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

3.33. В случае задержки выплаты заработной платы (в том числе за первую половину месяца) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

3.34. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В рабочее время работника Учреждения входит время, в течение которого он в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору) и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору).

4.3. Режим рабочего времени работников Учреждения определяется в соответствии с особенностями режима работы Учреждения.

В Учреждении для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), при этом суббота может использоваться как день самоподготовки / самостоятельной работы студентов.

Для остальных категорий работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.4. К работе по субботам привлекаются:

- в соответствии с расписанием занятий – педагогические работники, выполняющие учебную (преподавательскую) работу в обучающихся по очной и заочной формам обучения учебных группах, осваивающих основные и дополнительные образовательные программы; выполняющие учебную (преподавательскую) работу в форме проведения индивидуальных занятий с обучающимися Учреждения, осваивающими основные образовательные программы, а также обучающимися Учреждения и иными лицами, осваивающими дополнительные образовательные программы;

- в соответствии с графиками работы – педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу, не указанную в абзаце 2 настоящего пункта;

- с письменного согласия – иные работники Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения, включая конкретную продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается в соответствии Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, календарным учебным графиком Учреждения, расписанием занятий, графиками работы, графиками сменности, разрабатываемыми и утверждаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 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», приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных учреждений», а также обязанностями, возлагаемыми на работников Уставом, иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) работников Учреждения, если иное не оговорено ст. 94 ТК РФ, не может превышать 12 часов в день.

Продолжительность учебной (преподавательской) работы педагогических работников Учреждения, иных работников Учреждения, привлекаемых к выполнению указанной работы, не может превышать 9 часов в день по основной занимаемой должности.

4.7. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Продолжительность работы работников Учреждения накануне нерабочих праздничных и выходных дней устанавливается в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере, установленном Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

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

4.11. Порядок привлечения работников Учреждения к сверхурочным работам определяется ст. 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

Сверхурочная работа оплачивается в размере, установленном Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

4.12. Иные особенности рабочего времени педагогических работников, иных категорий работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.13. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения ежегодно.

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 Учреждения может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.14. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы, работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.15. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.16. Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения, замещающим должности педагогических работников, а также заместителей директора Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения и их заместителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска иным работникам Учреждения устанавливается согласно ст. 115 ТК РФ.

4.17. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.18. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется ст. 139 ТК РФ.

4.19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

4.20. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска работникам должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

4.21. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.22. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, разделение его на части и отзыв из него, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляются на условиях и в порядке, установленных статьями 124 - 127 ТК РФ.

4.23. Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском на основной работе (ст. 286 ТК РФ). Если на работе по совместительству работник отработал меньше 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.25. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников 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 военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

4.26. Работнику Учреждения, 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 Учреждения может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.27. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, в соответствии со ст. 264 ТК РФ, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4.28. В соответствии со ст. 335 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным Приказом министерства образования и культуры Тульской области от 10.02.2012 № 80.

4.29. Работнику Учреждения, являющемуся одним из родителей (опекунов, попечителей) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

4.30. Работодатель обязуется предоставлять работникам, не имевшим в течение учебного года листков нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 3 дня, по согласованию с работодателем присоединяемый к ежегодному основному оплачиваемому отпуску или используемый, в том числе по частям, в иное время.

4.31. Работники библиотеки Учреждения, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа – 10 рабочих дней (часть 3 ст. 33 Закона Тульской области от 20.12.1995 № 21-ЗТО «О библиотечном деле»).

Время использования работниками библиотеки Учреждения указанного отпуска согласовывается с работодателем.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Работодатель обязуется уведомлять профком Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения определяются в Соглашении между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 годы.

Уведомление должно содержать ссылку на приказ о возможном сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае массового высвобождения работников – социально-экономическое обоснование сокращения.

5.2. О предстоящем сокращении в соответствии с частью 2 ст. 25 Федерального закона № 1032-1 от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» работодатель уведомляет соответствующий орган занятости. Срок уведомления составляет 2 месяца, а если сокращение может повлечь за собой массовое увольнение – 3 месяца до начала проведения мероприятий по увольнению. Уведомление должно быть произведено в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника.

5.3. Работодатель обязуется производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ, а также производить сокращение педагогических работников по окончании учебного года и экзаменов.

5.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также (в порядке приоритета):

- работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
- работники, являющиеся одинокими матерями или отцами, воспитывающими детей до 16 лет;
- работники, являющиеся родителями, воспитывающими детей-инвалидов до 18 лет;

- работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель и заместитель председателя профкома Учреждения.

5.5. Расторжение договора с работником Учреждения по инициативе работодателя возможно лишь в случаях, указанных в ст. 81 ТК РФ.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5.6. Работник Учреждения в соответствии со ст. 80 ТК РФ имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя письменно не позднее чем за 2 недели.

Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении.

Самостоятельное оставление работником работы до истечения 2-х недельного срока предупреждения рассматривается как прогул без уважительной причины.

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

5.8. В соответствии со ст. 75 ТК РФ смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 ст. 77 ТК РФ. При смене собственника имущества Учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода прав собственности.

5.9. При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. В случае отказа работника от продолжения работы прекращается в соответствии с пунктом 6 ст. 77 ТК РФ.

5.10. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявлять возможности внутреннего перемещения работников;
- по соглашению с работником переводить его на неполную ставку / неполную рабочую неделю;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с совместителями.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель ежегодно определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд Учреждения, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

- создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- содействовать реализации права педагогических работников Учреждения на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест организовывать опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

- в случае направления работодателем работника для профессиональной переподготовки, повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- при наличии соответствующих финансовых возможностей – оплачивать стоимость (часть стоимости) обучения работника, если он направляется работодателем для профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации в другую местность;

- при наличии соответствующих финансовых возможностей – возмещать работнику командировочные расходы, если он направляется работодателем для профессиональной переподготовки, повышения квалификации в другую местность;

- осуществлять аттестацию педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276.

7. Социальные гарантии, льготы и компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что Учреждение в соответствии с частью 1 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обладает самостоятельностью в осуществлении финансово-экономической деятельности, в том числе в определении направлений использования средств, полученных им за счет бюджета Тульской области и из иных источников, не запрещенных законодательством РФ, в использовании в соответствии с Уставом Учреждения закрепленным за ним имуществом.

7.2. Экономия бюджетных средств, а также средств, получаемых от осуществления приносящей доход деятельности, а также средства из других источников могут направляться на:

- оплату труда работников Учреждения;
- реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда и охрану здоровья, организацию отдыха работников Учреждения;
- установление работникам Учреждения гарантий и компенсаций предусмотренных ТК РФ, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами;
- осуществление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
- развитие материально-технической базы Учреждения;
- содержание и текущий ремонт зданий и сооружений Учреждения и др.

7.3. Работодатель в соответствии со ст. 9 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании» обязуется обеспечить выплату из средств бюджета Тульской области, выделяемых Учреждению в рамках субсидии на иные цели, следующих доплат и надбавок к должностным окладам отдельных категорий педагогических работников:

- ежемесячные доплаты к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере соответственно 7000 рублей и 3000 рублей работающим в Учреждении по основному месту работы педагогическим работникам, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом и которые работают в Учреждении не менее чем на одну ставку по основной занимаемой должности;

- ежемесячные надбавки к должностному окладу работающим в Учреждении по основному месту работы педагогическим работникам, заместителям директора, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с образовательным процессом, за

- почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» – в размере 20 процентов должностного оклада;

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» – в размере 15 процентов должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания: «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»; нагрудный значок «Отличник народного просвещения» – в размере 10 процентов должностного оклада.

7.4. Доплаты и надбавки к должностным окладам педагогических работников, руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений

Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, указанные в абзацах 2 - 6 пункта 7.3 настоящего коллективного договора, производятся за одну ученую степень, одно почетное звание, один нагрудный знак или один нагрудный значок соответственно по одному из оснований, по которому предусмотрен наибольший размер.

Двойные доплаты и надбавки по одному и тому же основанию не допускаются.

7.5. Работодатель обязуется:

- обеспечить выплату работникам библиотеки Учреждения ежемесячной денежной выплаты в размере 50 процентов оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности (часть 3 ст. 10 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании», часть 5 ст. 33 Закона Тульской области от 20.12.1995 № 21-ЗТО «О библиотечном деле»);

- обеспечить произведение работникам Учреждения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности (часть 1.1. ст. 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании») в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным Постановлением Правительства Тульской области от 27.08.2014 г. № 435;

- оплачивать предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Учреждения.

7.6. Стороны договорились:

- о совместном создании комиссии Учреждения по пенсионным вопросам;
- о представлении работодателем в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полного пакета документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8. Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- проведение в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и использование результатов специальной оценки условий труда в целях, предусмотренных ст. 7 указанного Федерального закона;

- заключение Соглашения по охране труда в Учреждении с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию / декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет средств Учреждения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- приобретение медицинских книжек за счет средств Учреждения;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление предусмотренным ТК РФ органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц предусмотренных ТК РФ органов исполнительной власти, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного и профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц предусмотренных ТК РФ органов исполнительной власти и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников Учреждения с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников Учреждения с учетом мнения профкома Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения;

- соблюдение гарантий права работников Учреждения на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 220 ТК РФ.

8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.3. Профком Учреждения обязуется:

- осуществлять в рамках действующего законодательства защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- избрать уполномоченного по охране труда из членов первичной профсоюзной организации Учреждения;
- уполномоченного по охране труда считать заместителем председателя профкома Учреждения по охране труда на общественных началах;
- рассматривать вопросы софинансирования расходов Учреждения, направленных на мероприятия по охране труда работников.

8.4. Стороны договорились о создании комиссии Учреждения по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители первичной профсоюзной организации Учреждения.

Комиссия Учреждения по охране труда действует на основе положения, разрабатываемого в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.06.2014 № 412н.

Комиссия Учреждения по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

9. Участие работников в управлении Учреждением, гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились, что основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- непосредственное участие работников в работе коллегиальных органов управления Учреждения в соответствии с Уставом и локальными нормативными актами Учреждения;
- непосредственное внесение работниками предложений работодателю по вопросам совершенствования работы Учреждения, развития его финансово-экономической деятельности и материально-технической базы;
- непосредственное участие работников в мероприятиях внутреннего контроля по различным направлениям деятельности Учреждения;
- непосредственное или опосредованное участие в решении вопросов работы Учреждения в рамках деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, профкома Учреждения.

9.2. Работодатель гарантирует:

- согласование с профкомом Учреждения издаваемых / утверждаемых работодателем локальных нормативных актов Учреждения в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- учет мнения профкома Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, в том числе в рамках проведения консультаций с профкомом Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы работников Учреждения;

- предоставление по письменному запросу профкома Учреждения необходимой для его работы информации по вопросам трудовых отношений в Учреждении и социально-экономического развития Учреждения;

- привлечение профкома Учреждения к обсуждению планов финансово-экономического и материально-технического развития Учреждения;

- участие профкома Учреждения в разработке и принятии коллективного договора Учреждения, во внесении дополнений в коллективный договор и его изменении.

9.3. Стороны договорились о недопущении ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника Учреждения в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Стороны договорились о невмешательстве профкома Учреждения в деятельность работодателя, входящую в его исключительную компетенцию в соответствии с Уставом Учреждения, трудовым договором и должностной инструкцией представителя работодателя.

9.5. Профком Учреждения осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий настоящего коллективного договора (ст. 370 ТК РФ);

9.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому Учреждения помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. В случае если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию Учреждения представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

9.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации Учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной

профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

9.10. Работнику, являющемуся председателем профкома Учреждения, устанавливается на срок исполнения соответствующих общественных обязанностей ежемесячная выплата компенсационного характера в размере 50% должностного оклада, ставки за выполнение им не входящей в его должностные обязанности дополнительной работы по социально-трудовой защите работников Учреждения.

Размер указанной выплаты не может быть снижен работодателем в зависимости от качества выполнения работником профессиональных функций и должностных обязанностей по основной занимаемой должности.

9.11. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия представительного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, членами которой они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях Учреждений (при наличии) – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководители и члены профсоюзных органов Учреждения – органа вышестоящей профсоюзной организации.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профкома Учреждения, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома Учреждения, членами которого они являются, а председателей, заместителей председателя профкома Учреждения – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем профкома Учреждения и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.14. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профкома Учреждения на время их участия в качестве делегатов созываемых Профессиональным союзом работников образования и науки РФ и (или) его региональной организацией съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профессионального союза работников образования и науки РФ, его региональной организации, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях при условии направления в адрес Учреждения соответствующего уведомления (ходатайства).

9.15. На время краткосрочной профсоюзной учебы работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными Профсоюзом работников образования и науки РФ, его региональной организацией, при условии направления в адрес Учреждения соответствующего уведомления (ходатайства).

9.16. Члены профкома Учреждения включаются в обязательном порядке в состав следующих комиссий Учреждения, функционирующих на постоянной основе или формируемых при необходимости:

- комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;
- комиссия Учреждения по трудовым спорам;
- примирительная комиссия Учреждения;
- комиссия Учреждения по охране труда;
- комиссия Учреждения по проведению специальной оценки условий труда;
- комиссия Учреждения по исчислению стажа для установления работникам Учреждения повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет;
- комиссия Учреждения по установлению выплат стимулирующего характера;
- комиссия Учреждения по пенсионным вопросам;
- комиссия Учреждения по социальному страхованию;
- комиссия Учреждения по расследованию несчастных случаев;
- комиссия Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- аттестационная комиссия Учреждения;
- другие формируемые в Учреждении комиссии (комитеты), решения которых затрагивают трудовые и социально-экономические интересы работников.

9.17. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом Учреждения утверждение следующих локальных нормативных актов:

- Нормы труда работников Учреждения;
- Положение об условиях оплаты труда работников Учреждения;
- Положение об исчислении стажа работы работников Учреждения;
- Положение об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- иные локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников Учреждения;

9.18. Работодатель в соответствии с ТК РФ учитывает мнение профкома Учреждения в следующих случаях:

- принятие локальных нормативных актов, определяющих порядок проведения аттестации, направленной на установление несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (часть 3 ст. 81 ТК РФ), иных локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников Учреждения;
- введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев по основаниям, указанным в частях 1, 5 ст. 74 ТК РФ, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (часть 7 ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочной работе за исключением случаев, определенных ст. 99 ТК РФ;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ (часть 2 ст. 82 ТК РФ);

- принятие локальных правовых актов, устанавливающих перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности работников Учреждения (ст. 103 ТК РФ);
- принятие локального правового акта, регламентирующего разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, определенных ст. 113 ТК РФ;
- утверждение графика отпусков, определяющего очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам Учреждения (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- принятие локального правового акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- принятие локального правового акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- принятие необходимых мер, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в отношении члена профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников Учреждения (ст. 212 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки педагогическим работникам Учреждения на новый учебный год;
- предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее в порядке совместительства или совмещения должностей (профессий) помимо основной работы в Учреждении, руководящим работникам Учреждения, а также работникам иных организаций;
- определение размеров выплачиваемых студентам Учреждения государственной академической и государственной социальной стипендии в соответствии с частью 8 ст. 36 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон «Об образовании в РФ»);
- установление требований к одежде обучающихся Учреждения (часть 1 ст. 38 Закона «Об образовании в РФ»);

- принятие локального нормативного акта, регламентирующего деятельность и порядок исполнения решений комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (часть 6 ст. 45 Закона «Об образовании в РФ»);

- передача в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении Учреждения.

- в иных случаях, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения.

10. Обязательства профкома Учреждения

10.1. Профком Учреждения обязуется представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Профком Учреждения обязуется:

- предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком Учреждения представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации Учреждения;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

- предоставлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации Учреждения в комиссии Учреждения по трудовым спорам и суде;

- осуществлять совместно с комиссией Учреждения по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию, решение вопросов летнего оздоровления детей работников Учреждения;

- осуществлять контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты;

- осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета системы государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях потери близких и тяжелых заболеваний;
- организовывать и осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

11.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения 1 раз в год;
- рассматривают в течение 5 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст. 402 ТК РФ);
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 387, 402 ТК РФ);
- обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки;
- обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

11.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленной трудовым законодательством РФ процедуры проведения забастовки не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников.

11.3. В соответствии со ст. 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор включает в себя следующие локальные нормативные акты, являющиеся его неотъемлемыми частями:

- Нормы труда работников Учреждения (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору);
- Положение об условиях оплаты труда работников Учреждения (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору);
- Положение об исчислении стажа работы работников Учреждения для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору);
- Положение об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору);
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору);
- Соглашение по охране труда работников Учреждения (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

12.2. Работодатель направляет настоящий коллективный договор с приложениями в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, являющимися его неотъемлемыми частями, решаются сторонами в соответствии с действующим трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в ходе переговоров, проводимых на основе принципов социального партнерства.

12.4. Нормы настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов, являющихся его неотъемлемыми частями, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.