

**Представитель работодателя:**

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



/ Люлин О.И. /

«31» мая 2024 г.

**Представитель работников:**

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



/ Буханистова Н.С. /

«31» мая 2024 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 2024 - 2027 годы



**ОДОБРЕН**

решением Общего собрания  
(конференции) работников  
ГПОУ ТО «Тульский  
педагогический колледж»  
Протокол от 29.05.2024 № 1

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 – Буханистова Надежда Сергеевна.

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, утвержденную Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р 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 соответствующий период, 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 и иных компонентов образовательной программы; 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 дополнительная работа, непосредственно не входящая в круг должностных обязанностей работника, 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:

2.18.1. Работодателем завершено комплектование штата работников Учреждения перед началом нового учебного года.

2.18.2. 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 и других компонентов образовательной программы, предусмотренных учебным планом.

2.18.3. 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 и другим компонентам образовательной программы,

для преподавания которых привлекаются иные работники Учреждения или работники других организаций, в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.18.4. 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, Положением об исчислении стажа работы работников Учреждения для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу), ставке за выслугу лет, Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения, 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, устанавливаемые локальными нормативными актами Учреждения.

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 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) и 3 числа каждого месяца (окончательный расчет за месяц работы).

Заработная плата, выплачиваемая сотрудникам Учреждения за первую половину месяца, определяется с учетом фактически отработанного сотрудниками времени (фактически выполненной работы).

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

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

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, иных компонентов образовательной программы, 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 пунктами 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, иных компонентов образовательной программы, 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, иных компонентов образовательной программы.

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 и междисциплинарных курсов, иных компонентов образовательной программы в соответствующих учебных группах.

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

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 (оклада), ставки с учетом повышающих коэффициентов (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, иных компонентов образовательной программы, 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:

3.25.1. 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.

3.25.2. 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.

3.25.3. 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. 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.

3.30. Стороны признают:

3.30.1. 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:

3.30.1.1. Временная нетрудоспособность.

3.30.1.2. Нахождение в отпуске по беременности и родам.

3.30.1.3. Нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.30.1.4. Нахождение в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации.

3.30.1.5. Возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию.

3.30.1.6. За год до ухода на пенсию по старости.

3.30.1.7. Нахождение в длительном отпуске сроком до одного года.

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

3.30.2.1. При работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов.

3.30.2.2. По должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

3.30.2.3. 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.

3.30.2.4. 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 соответствующий период.

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 Учреждения Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.31. Работодатель обязуется:

3.31.1. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в размере и порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 234 ТК РФ);

3.31.2. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.31.3. 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;

3.31.4. Оплачивать время простоя работника по вине работодателя в размере заработной платы в полном объеме.

3.31.5. Сохранять заработную плату в полном объеме в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.31.6. 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.

3.32. 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.

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

3.34. При обнаружении факта излишне выплаченной заработной платы, на основании сообщения государственного казенного учреждения Тульской области «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области», Учреждение письменно уведомляет сотрудника о наличии задолженности.

В случае если не оспариваются основания и размеры удержания, то сотрудник дает письменное согласие. В качестве письменного согласия принимается любой исходящий от работника документ (заявление, объяснение,

расписка и проч.), из которого видно, что работник признает подлежащую удержанию сумму задолженности и основания ее возникновения. Руководитель Учреждения не позднее одного месяца со дня окончания срока, уставленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, выносит решение об удержании в пользу Учреждения, которое оформляется приказом и содержит: сумму удержания, размер удержаний в процентах от заработной платы с учетом ограничений, определенных статьей 138 ТК РФ. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись, а в случае отказа от ознакомления – составляется акт.

В иных случаях, предусмотренных статьей 137 ТК РФ, излишне выплаченную заработную плату работник добровольно возвращает на лицевой счет или в кассу Учреждения.

Если работник оспаривает основания и размеры удержания, задолженность взыскивается в судебном порядке.

#### **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 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.

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 (или другой день недели) может использоваться как день самоподготовки / самостоятельной работы студентов.

Для остальных категорий работников Учреждения (за исключением работников, которым установлена рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

4.4. К работе по субботам привлекаются:

4.4.1. 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.

4.4.2. В соответствии с графиками работы – педагогические работники, осуществляющие педагогическую работу, не указанную в подпункте 4.4.1.

4.4.3. 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», Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденными приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536, 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 сторон трудового договора работнику Учреждения как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя.

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 Учреждения 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 должен предоставляться работнику ежегодно.

Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, руководителей структурных подразделений Учреждения определяется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Продолжительность очередного оплачиваемого отпуска иных работников Учреждения устанавливается согласно ст. 115 ТК РФ.

4.14. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника Учреждения по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

По соглашению сторон трудового договора оплачиваемый отпуск работнику Учреждения может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

4.15.1. Женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

4.15.2. Работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.15.3. Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.15.4. В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома Учреждения.

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

4.18. Оплата отпуска работникам должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала (часть 9 ст. 136 ТК РФ).

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 (часть 2 ст. 124 ТК РФ).

4.19. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя, руководителям 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.

4.20. 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.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней

отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.22. 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.

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 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 ТК РФ, Положением об установлении выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

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 № 298/П-22 с последующими изменениями и дополнениями.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.25. 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 (ст. 262 ТК РФ).

4.26. Работники библиотеки Учреждения, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 рабочих дней. (постановление Правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области»).

Время использования работниками библиотеки Учреждения указанного отпуска согласовывается с работодателем.

4.27. 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.

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

4.28.1. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

4.28.2. 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.

4.28.3. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

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

4.28.5. В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.29. 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 (ст. 263 ТК РФ).

4.30. 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.

4.31. Работодатель обязуется предоставлять работникам, не имевшим в течение учебного года листков нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 3 рабочих дня, присоединяемый к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Использование указанного дополнительного оплачиваемого отпуска в иное время, в том числе по частям, допускается по согласованию с работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения.

4.32. Педагогические работники Учреждения в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет

непрерывной педагогической работы.

4.33. Длительный отпуск предоставляется, как правило, перед началом нового учебного года и присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Предоставление педагогическому работнику длительного отпуска в другое время допускается при условии, что это не отразится отрицательно на основной деятельности Учреждения.

Длительный отпуск предоставляется на основании заявления работника, в котором работник указывает конкретную его продолжительность, и оформляется приказом директора Учреждения.

Очередность предоставления длительного отпуска педагогическим работникам Учреждения устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения по согласованию с профкомом Учреждения.

4.34. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

4.35. Предоставляемый педагогическим работникам Учреждения длительный отпуск сроком до одного года оплате не подлежит.

4.36. По согласованию между работником и работодателем допускается разделение длительного отпуска на части при условии, что это не отразится отрицательно на основной деятельности Учреждения.

4.37. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок при условии, что это не отразится отрицательно на основной деятельности Учреждения.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

4.38. Назначение и выплата сотрудникам Учреждения пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией, в случае, если медицинская организация и страхователь являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Форма, порядок выдачи и порядок оформления листков нетрудоспособности, порядок формирования листков нетрудоспособности в форме электронного документа, а также порядок информационного взаимодействия страховщика, страхователей, медицинских организаций и федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа устанавливаются действующим законодательством.

## **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 соответствующий период.

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 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):

5.4.1. Работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии).

5.4.2. Работники, являющиеся одинокими матерями или отцами, воспитывающими детей до 16 лет.

5.4.3. Работники, являющиеся родителями, воспитывающими детей-инвалидов до 18 лет.

5.4.4. Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

5.4.5. Работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет.

5.4.6. Работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

5.4.7. 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 продолжают. 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:

5.10.1. Выявлять возможности внутреннего перемещения работников.

5.10.2. По соглашению с работником переводить его на неполную ставку / неполную рабочую неделю.

5.10.3. 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, внедрения профессиональных стандартов.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. 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.

6.2.2. Содействовать реализации права педагогических работников Учреждения на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

6.2.4. 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.

6.2.5. 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.

6.2.6. При наличии соответствующих финансовых возможностей – возмещать работнику командировочные расходы, если он направляется работодателем для профессиональной переподготовки, повышения квалификации в другую местность.

6.2.7. 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 Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196.

## **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:

7.2.1. Оплату труда работников Учреждения, в том числе осуществление выплат стимулирующего характера.

7.2.2. Установление работникам Учреждения гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами.

7.2.3. Реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда и охрану здоровья, организацию отдыха работников Учреждения.

7.2.4. Развитие материально-технической базы Учреждения.

7.2.5. 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:

7.3.1. 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.

7.3.2. 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:

7.3.2.1. Почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации» – в размере 20 процентов должностного оклада.

7.3.2.2. Почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» – в размере 15 процентов должностного оклада.

7.3.2.3. 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 подпунктах 7.3.1 – 7.3.2 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:

7.5.1. Обеспечить производство работникам Учреждения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 03.03.2016 № 84 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска».

7.5.2. Оплачивать предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников Учреждения.

7.5.3. Обеспечить выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в Учреждение, на условиях и в порядке, предусмотренных частью 2 ст. 11 Закона Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании», Постановлением Правительства Тульской области от 13.08.2015 № 380 «Об утверждении порядка назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам государственных и муниципальных образовательных организаций».

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. О проведении мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц.

7.6.2. О представлении работодателем в территориальные органы Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации 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.

7.6.3. Об установлении компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов Учреждения за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

7.6.4. Об обеспечении работодателем предоставления работникам иных входящих в компетенцию работодателя социальных гарантий, льгот и компенсаций, установленных действующим законодательством.

## **8. Охрана труда**

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

8.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

8.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

8.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

8.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

8.1.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты

8.1.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

8.1.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

8.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.18. 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.

8.1.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

8.1.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

8.1.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профкома Учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

8.1.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

8.1.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.1.28. 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.

8.1.29. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов 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.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

8.2.3. Следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

8.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8.2.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

8.3. Профком Учреждения обязуется:

8.3.1. Осуществлять в рамках действующего законодательства защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.3.2. Избрать уполномоченного по охране труда из членов первичной профсоюзной организации Учреждения.

8.3.3. Уполномоченного по охране труда считать заместителем председателя профкома Учреждения по охране труда на общественных началах.

8.3.4. Рассматривать вопросы финансирования 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 22.09.2021 N 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда».

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:

9.1.1. Непосредственное участие работников в работе коллегиальных органов управления Учреждения в соответствии с Уставом и локальными нормативными актами Учреждения.

9.1.2. Непосредственное внесение работниками предложений работодателю по вопросам совершенствования работы Учреждения, развития его финансово-экономической деятельности и материально-технической базы.

9.1.3. Непосредственное участие работников в мероприятиях внутреннего контроля по различным направлениям деятельности Учреждения.

9.1.4. Непосредственное или опосредованное участие в решении вопросов работы Учреждения в рамках деятельности первичной профсоюзной организации Учреждения, профкома Учреждения.

9.2. Работодатель гарантирует:

9.2.1. Согласование с профкомом Учреждения издаваемых / утверждаемых работодателем локальных нормативных актов Учреждения в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.2.2. 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.

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

9.2.4. Привлечение профкома Учреждения к обсуждению планов финансово-экономического и материально-технического развития Учреждения.

9.2.5. 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. 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.

9.11. 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.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 или 3 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.

9.13. 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).

9.14. 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).

9.15. Члены профкома Учреждения в обязательном порядке включаются в состав комиссий Учреждения, функционирующих на постоянной основе или формируемых при необходимости и принимающих решения по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы работников.

9.16. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом Учреждения утверждение локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты

труда работников Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

9.17.1. 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).

9.17.2. Введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев по основаниям, предусмотренным частью 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).

9.17.3. Привлечение работников к сверхурочной работе за исключением случаев, определенных ст. 99 ТК РФ.

9.17.4. 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).

9.17.5. Принятие локальных правовых актов, устанавливающих перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

9.17.6. Составление графиков сменности работников Учреждения (ст. 103 ТК РФ).

9.17.7. Принятие локального правового акта, регламентирующего разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).

9.17.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, определенных ст. 113 ТК РФ.

9.17.9. Утверждение графика отпусков, определяющего очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам Учреждения (ст. 123 ТК РФ).

9.17.10. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

9.17.11. 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).

9.17.12. Принятие локального правового акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда работников Учреждения за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).

9.17.13. Принятие локального правового акта, устанавливающего конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

9.17.14. Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ).

9.17.15. Принятие необходимых мер, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

9.17.16. Применение дисциплинарного взыскания в отношении члена профсоюза в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

9.17.17. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.17.18. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников Учреждения (ст. 372 ТК РФ).

9.17.19. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам Учреждения на новый учебный год.

9.17.20. 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.

9.17.21. 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»).

9.17.22. Установление требований к одежде обучающихся Учреждения (часть 1 ст. 38 Закона «Об образовании в РФ»).

9.17.23. 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»).

9.17.24. Передача в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении Учреждения.

9.17.25. Изменение структуры Учреждения.

9.17.26. 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:

10.2.1. 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.

10.2.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей.

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

10.2.5. 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).

10.2.6. Предоставлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации Учреждения в комиссии Учреждения по трудовым спорам и суде.

10.2.7. Осуществлять контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.2.8. Осуществлять контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.2.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты.

10.2.10. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.2.11. 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.

10.2.12. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях потери близких и тяжелых заболеваний.

10.2.13. Организовывать и осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

## **11. Контроль выполнения коллективного договора.**

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. 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.

11.1.3. Рассматривают в течение 5 рабочих дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением (ст. 402 ТК РФ).

11.1.4. 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).

11.1.5. Обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

11.1.6. 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.

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от шести тысяч до десяти тысяч рублей.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Работодатель направляет настоящий Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Вопросы, не урегулированные настоящим коллективным договором, 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.

12.3. Нормы настоящего коллективного договора, 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.

---