

От работодателя:

И. о. директора государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования»



С.А.Полянский
С.А.Полянский

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования»



Н.А.Гитлина
Н.А.Гитлина

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
«ТУЛЬСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»
на 2024 - 2026 годы**



Принят на общем собрании работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования»

Протокол от 16.01.2024 г. № 1

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Тульский областной центр образования» (далее – образовательная организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»;

Закон Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;

Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Полянского Сергея Александровича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Гитлиной Нины Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по решению совместной комиссии, избираемой на паритетной основе сторонами, указанными в настоящем коллективном договоре. Изменения и дополнения в коллективный договор от имени работников образовательной организации подписывает председатель первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Приложением к коллективному договору являются следующие локальные правовые акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (приложение № 1);

- Положение об условиях оплаты труда работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (приложение № 2);

- Соглашение об охране труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (приложение № 3);

- Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (приложение № 4);

- Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Тульский областной центр образования» (приложение № 5).

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ, ПРИОСТАНОВЛЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными Соглашениями, а также настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами, принимаемыми в образовательной организации.

Стороны договорились, что:

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

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

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускаются ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку следует предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменения количества часов по учебным планам и количества классов (групп), перевод обучающегося с обучения на дому на очную форму обучения, отчисление (зачисление) учащихся, обучающихся на дому, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, и т.п.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен работать 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 отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

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

2.3.6. Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся

неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

К массовым увольнениям следует относить случаи высвобождения работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период (25 и более человек в течение 30 календарных дней; 100 и более человек в течение 60 календарных дней; 250 и более человек в течение 90 календарных дней).

2.3.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавшие в организации свыше 15 лет;

- беременные женщины;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.3.9. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных

из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.

2.3.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.3.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) при наличии заявления педагогического работника.

2.3.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

Размер суточных расходов определяется действующими нормативными правовыми актами регионального и федерального уровней.

2.3.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования

работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, настоящим коллективным договором не предусматриваются.

2.3.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.3.16. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и подзаконными актами федерального и регионального уровней.

2.3.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3.19. Сохранять место работы (должность) за работником в случае его призыва на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.3.20. Засчитывать в случае призыва работника по мобилизации или прохождения им военной службы по контракту либо по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, период приостановления действия трудового договора в его трудовой стаж, в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости), а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», а также трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (отделений), начальников отделов, работников, относящихся к категориям служащих, рабочих, учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации предполагаемая учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за две недели до их ухода в очередной отпуск, но не позднее двух месяцев до начала нового учебного года.

Учебная нагрузка в окончательном виде на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании решения тарификационной комиссии, которая ежегодно формируется на паритетных началах от представителей работников и работодателей.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя образовательной организации, руководителям структурных подразделений (отделений), а также другим работникам), а также педагогическим работникам других образовательных организаций устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя и иные педагогические работники, для которых образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. При установлении учителям и иным педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и иным педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей и иных педагогических работников может варьироваться по учебным четвертям.

Объем учебной нагрузки учителей и иных педагогических работников в течение года может меняться по соглашению сторон.

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

3.8. По инициативе работодателя объем учебной нагрузки учителей и иных педагогических работников может меняться в случаях:

- уменьшения/увеличения количества часов по учебным планам, сокращения количества классов (классов-комплектов), групп, сокращения количества обучающихся, в т. ч. и на надомном обучении;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. Дежурство педагогических работников в течение учебного дня на переменах устанавливается в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем образовательной организации (руководителем структурного подразделения).

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, расположенных в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с их согласия. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов в день.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, в том числе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для педагогических и других работников образовательной организации рабочим временем.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим работы в каникулярное время рассчитывается путем суммирования фактической продолжительности учебных занятий без учета коротких перерывов (перемен) между учебными занятиями, в том числе «динамического часа» для обучающихся первых классов.

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.15. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал, рабочие, иные сотрудники образовательной организации, временно не осуществляющие работу согласно должностным обязанностям, могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкие работы по текущему ремонту, работа на территории и т.п.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускается только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускается только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника в соответствии с письменным распоряжением работодателя, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.20. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

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

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы (инвалидам – 30 календарных дней, несовершеннолетним – 31 календарный день).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По

соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Работник, который призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

Компенсация за неиспользованные дни отпуска работнику, который призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников.

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда.

3.24. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.26. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации в течение календарного года дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка (в отношении супруга) – 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- работникам, имеющим детей-инвалидов – до 4 дней в месяц;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- заместителю председателя выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня;
- за исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства – 2 календарных дня;
- за исполнение обязанностей уполномоченного по охране труда – 1 календарный день;
- за участие в работе инвентаризационной комиссии – 1 календарный день;
- за участие в вакцинопрофилактическом мероприятии – 2 календарных дня.

а также работникам, постоянно замещающим следующие должности:

- заместитель руководителя образовательной организации по безопасности – 3 календарных дня;
- заместитель руководителя образовательной организации по административно – хозяйственной работе – 3 календарных дня;
- начальник отдела – 3 календарных дня;
- начальник отдела кадров – 3 календарных дня;
- специалист по закупкам – 3 календарных дня;
- шеф-повар – 5 календарных дней;
- повар – 5 календарных дней;
- секретарь руководителя – 3 календарных дня;
- документовед – 3 календарных дня;
- делопроизводитель – 3 календарных дня;
- специалист по кадрам – 3 календарных дня;
- бухгалтер – 3 календарных дня;
- юрисконсульт – 3 календарных дня;
- специалист по охране труда – 3 календарных дня;
- системный администратор – 3 календарных дня;
- инженер по ремонтам – 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством – 3 календарных дня;
- зубной врач – 2 календарных дня;
- врач-психиатр – 2 календарных дня;
- врач-ортопед – 2 календарных дня;
- врач-невролог – 2 календарных дня;
- врач-офтальмолог – 2 календарных дня;
- фельдшер – 14 календарных дней;
- медицинская сестра – 14 календарных дней;
- медицинская сестра диетическая – 5 календарных дней;
- библиотекарь – 2 календарных дня;
- заведующий складом – 2 календарных дня;

- кладовщик – 2 календарных дня;
- младший воспитатель – 5 календарных дней;
- кухонный рабочий – 5 календарных дней;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий – 2 календарных дня;
- водитель автомобиля - 2 календарных дня;
- механик - 2 календарных дня;
- дворник – 2 календарных дня;
- уборщик служебных помещений – 2 календарных дня;
- оператор стиральных машин – 5 календарных дней;
- гардеробщик – 2 календарных дня;
- сторож – 2 календарных дня;
- вахтер – 2 календарных дня;
- дежурному по режиму в ночное время – 12 календарных дней;
- дежурному по режиму в дневное время – 2 календарных дня.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в сроки по согласованию с работодателем.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по итогам специальной оценки условий труда в соответствии с картами оценки специальных условий труда.

В соответствии с Законом Тульской области «О библиотечном деле» библиотекарь имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы по должности продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

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

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, - до 7 календарных дней в году;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 7 календарных дней;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (12 месяцев) по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) и приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.31. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

3.32. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

- время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;
- время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;
- время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре;
- время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

3.33. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

- при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;
- после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

3.34. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год. Длительный отпуск может быть разделен на две части, одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности.

3.35. Не допускается уход в длительный отпуск более 1 (одного) работника в год, занимающего должности учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

3.36. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

3.37. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

3.38. Заявление на предоставление длительного отпуска предоставляется работодателю не позднее двух недель до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

3.39. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

3.40. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за месяц. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.41. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.41.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.41.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.41.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и Положения об условиях оплаты труда работников ГОУ ТО «Тульский областной центр образования».

4.2. Оплата труда медицинских работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 22 января 2016 года № 21 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области» и локальными нормативными актами образовательной организации, регламентирующими оплату труда работников.

Оплата труда библиотекарей осуществляется в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 26 октября 2017 года № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области» и локальными нормативными актами образовательной организации, регламентирующими оплату труда работников.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, равном 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, если она не входит в рабочее время работника (не совпадает с графиком работы), производится в двойном размере от заработной платы работника в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

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

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Перечисление заработной платы работникам осуществляется ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области» на банковские счета, в т.ч. на счета, к которым привязаны банковские карты.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки в полном объеме.

4.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в том числе в ситуации перевода образовательного процесса в дистанционный режим, при условии, если работник в этот период оставался на рабочем месте и выполнял по соглашению сторон иную работу, не связанную с его должностными обязанностями;
- за период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности образовательной организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в полном размере.

4.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить руководителю образовательной организации либо сотруднику, в непосредственном подчинении у которого находится, не позднее следующего дня после появления указанных выше причин. В случае отсутствия указанного сообщения время простоя работнику не оплачивается.

4.12. Размер денежной компенсации, которая выплачивается в случае нарушения срока выплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся сотруднику, в размере не менее одной сто пятидесятой действующей ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) – со дня достижения соответствующего стажа или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- изменения количества часов по учебным планам;
- изменения количества классов (групп);
- изменения количества учащихся, обучающихся на дому, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

4.14. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), в соответствии с п. 2 ст. 9 Закона Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании» выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в следующем размере:

- 20% за почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации»;

- 15% за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель бывших союзных республик»;

- 10% за нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения».

4.15. Низкооплачиваемым категориям работников осуществляются доплаты до минимального размера оплаты труда.

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.17. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей (далее – денежное вознаграждение) выплачивается педагогическим работникам за каждый класс либо класс-комплект, принимаемый за один класс, независимо от количества обучающихся в классе (классе-комплекте), а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей ежемесячно педагогическим работникам, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом по образовательной организации.

Денежное вознаграждение в размере 5 000 рублей выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время. В ином случае размер денежного вознаграждения исчисляется пропорционально отработанному времени.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательной организации, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем и оплата труда в указанные периоды производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации с учетом денежного вознаграждения.

Распределение классного руководства на следующий учебный год проводится одновременно с распределением учебной нагрузки при соблюдении преемственности ведения классного руководства в классах. Изменения в выплатах денежного вознаграждения допускается при изменении количества классов.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения из средств федерального бюджета относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, в связи с чем, внесение каких-либо изменений в трудовой договор при надлежащем осуществлении классного руководства без согласия работника не допускается.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, учитывается при определении отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Выплата денежного вознаграждения учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков и в других случаях исчисления среднего заработка. Денежное вознаграждение учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

При длительном отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, устанавливается его замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство при условии его отсутствия в течение одного месяца и более по причине временной нетрудоспособности.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство, по причине получения образования либо дополнительного профессионального образования, пребывания его в командировке, замещение другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство не устанавливается.

Выплата денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей выплачивается дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года, снижение размера которой не допускается.

Установление и выплата доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам из средств бюджета Тульской области производятся в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплаты за выполнение функций классного руководителя».

4.18. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности выплачивается за счет средств работодателя.

4.19. За разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов предусматривается выплата компенсационного характера.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением работниками образовательной организации работы сверх установленных норм по совместительству, к режиму рабочего времени с разделением его на части не относятся.

4.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4.21. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ) или предоставления сведений о трудовой деятельности;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

5.2.2. В рамках договора оказания услуг государственных учреждений, подведомственных министерству образования Тульской области № 21-01 от 15 августа 2014 года с ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия

министерства образования Тульской области» содействовать своевременному и полному перечислению за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам образовательной организации до двух календарных дней для прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, психиатрических освидетельствований с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме.

5.2.4. Сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.2.5. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого учебного предмета;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1 |
|--|--|
| 1 | 2 |
| Учитель, преподаватель | Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, ведущий занятия по |

| | |
|---|--|
| | отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» |
| Старший воспитатель, воспитатель | Воспитатель, старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель при выполнении учебной работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности |
| Руководитель физического воспитания | Учитель при выполнении учебной работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания, инструктор по физической культуре |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения, инструктор по труду |
| Мастер производственного обучения | Учитель при выполнении учебной работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения, инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по | Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по |

| | |
|---|--|
| учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | основной должности) |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования (детских школ искусств по видам искусств), музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель при выполнении учебной работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств |
| Старший преподаватель, тренер-преподаватель | Учитель при выполнении учебной работы по физической культуре, инструктор по физической культуре |
| Преподаватель образовательной организации профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации |

5.2.6. Осуществлять работникам библиотеки образовательной организации за счет средств бюджета области ежемесячную денежную выплату к окладу по занимаемой должности в размере 50% оклада с учетом повышающих коэффициентов.

5.2.7. Производить работникам образовательной организации один раз в год единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности. Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются правительством Тульской области.

5.2.8. Выплачивать молодым специалистам, при поступлении на работу в образовательную организацию, единовременное пособие в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета области.

Определение понятия «молодой специалист» дается в абзаце 1 ч. 1 ст. 1 Закона Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании».

Пособие назначается молодым специалистам, впервые поступившим на работу в образовательную организацию и занятым не менее чем на одну ставку.

Порядок назначения и выплаты пособия молодым специалистам устанавливается правительством Тульской области.

5.2.9. Устанавливать надбавки к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских работников медицинским работникам в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы.

5.2.10. Направлять в служебную командировку, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, допускается только с его письменного согласия и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от консолидируемых расходов на содержание образовательной организации, которые уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

6.1.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также работниками, переведенными на другую работу, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководящих работников, специалиста по охране труда, руководителей комиссии образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать силами комиссии по проверке знаний требований охраны труда проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.12. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме, а также приобретение медицинских книжек.

6.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, а также иммунизацию согласно национальному календарю

профилактических прививок и календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям.

6.2.4. Правильно и своевременно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения (отделения) образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы в полном объеме.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя;
- рассмотрение вопросов, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- график работы сотрудников в период каникул.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки на новый учебный год;
- установление системы оплаты труда работников (статья 144 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, установления персональных повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке, оказание материальной помощи;
- установление, изменение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в отношении конкретного работника (статьи 135

ТК РФ) (за исключением установления персонального повышающего коэффициента);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- принятие соглашения по охране труда;

- утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Председателю первичной профсоюзной организации за работу с коллективным договором, по социальной защите работников образовательной организации устанавливается постоянная выплата компенсационного характера, размер которой конкретизируется в положении об установлении выплат компенсационного характера работникам образовательной организации.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников или оформления сведений о трудовой деятельности работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации. Совместно с работодателем обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Вести учет средств социального страхования. Один раз в год информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Содействовать проведению физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
на 36 листах

И. о. директора ГОУ ТО "ТОЦО"
С. А. Полянский

