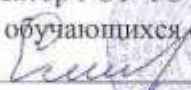


Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
"Заокская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья"

От работодателя


директор ГОУ ТО «Заокская школа
для обучающихся с ОВЗ»

 Смирнова Г.Н.



От работников

председатель первичной профсоюзной
организации ГОУ ТО «Заокская школа
для обучающихся с ОВЗ»

 Дедова М.Ф.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2022-2024 годы

Принят на общем собрании работников
государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области "Заокская
школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья"

Протокол от «22» ноября 2021 № 2

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в администрации муниципального образования «Заокский район»

Регистрационный № 8 от 10 декабря 2021 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Заокская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - Учреждение). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на соответствующий период, областным трехсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашением между администрацией муниципального образования Заокский район, Отделом образования администрации муниципального образования Заокский район и Заокской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений отрасли.

1.2. Сторонами коллективного договора, являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Учреждения;
 - работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком).
- Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников, членов первичной профсоюзной организации, а также на работников Учреждения, которые уполномочили первичную Профсоюзную организацию представлять их интересы и заключить данный коллективный договор. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Текст коллективного договора размещается на официальных сайтах Учреждения и первичной профсоюзной организации в трехдневный срок после его регистрации.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с 17.01.2022 г., с момента подписания, и действует в течение 3 лет до заключения нового. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 ноября 2024 г. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и реструктуризации, об этом работодатель не менее чем за три месяца уведомляет Профком Учреждения в письменной форме.

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с законодательством РФ. Итоги выполнения коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год.

1.12. В соответствии с ТК РФ работодатель учитывает мнение Профкома при принятии следующих локальных актов:

- 1) Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ГОУ ТО «Заокская школа для обучающихся ОВЗ».
- 2) Положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы.
- 3) Положение об аттестации работников.
- 4) Устав общеобразовательного учреждения.
- 5) Планы-графики профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

а также при принятии следующих решений:

- сокращения численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания;
- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99;
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 5 ст.113;
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105);
- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);
- снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ).

Обязательного согласования с Профкомом до введения в действие требуют следующие локальные акты:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников.
- 3) Графики отпусков.

- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 6) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 7) Об утверждении формы расчетного листка (ст.136);

а также по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, документами вышестоящих органов управления образованием, учредительных организаций, коллективным договором, требующим согласования и учёта мнения Профкома Учреждения.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением - непосредственно работниками и через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома,
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре и ТК РФ, и отраслевыми нормативно-регулирующими правовыми и трудовыми актами;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию,
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. В случае неисполнения обязательств по настоящему соглашению виновная сторона, либо виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством.

1.15. Работодатель:

1.15.1. Заблаговременно информирует Профком о проектах нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы работников.

1.15.2. Включает представителей Профкома Учреждения в состав рабочих групп по подготовке нормативных правовых актов, программ, концепций, других документов, относящихся к сфере трудовых и социальных отношений в системе образования.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми и территориальными соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в образовательных организациях, локальными нормативными актами.

Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

2.2. Стороны признают, что трудовой договор по регулированию социально-трудовых отношений в образовании не должен ухудшать положения работников отрасли по сравнению с действующими нормативными правовыми актами и снижать уровень социальной поддержки работников, закреплённых в коллективных договорах на предыдущие годы.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника, только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются все определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения Профкома принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении по согласованию с Профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год по предварительному комплектованию под роспись.

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

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическими работниками других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических (информационных) кабинетов, центров) предоставляется в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы и в соответствии с трудовым договором при приеме на работу.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.12. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой (объемом педагогической работы), оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

При простое не по вине педагогического работника (отмене учебных занятий по причине карантина, низкого температурного режима и т.п., т.д.) восполнение учебной нагрузки (педагогической работы) производится по письменной договоренности работодателя с педагогическим работником с учетом мнения Профкома Учреждения.

По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану) при продолжении работником выполнения своей работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, по оговоренным в законодательных актах Российской Федерации.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области "Заокская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;

- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.6 ТК РФ, Закон «Об образовании в Российской Федерации» ст.56 п.3 п.п.1,2,3,).

Увольнение по вышеуказанным основаниям 1), 2), 3), п.2.13 осуществляется Работодателем при согласии Профкома Учреждения.

2.16. Работодатель обязуется:

2.16.1. Уведомлять Профком 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов (с мотивировкой) о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.18. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п.2 части 1 ст.81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81), неоднократным неисполнением работником без уважительных причин своих должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81) а также п.6,8,10,13,14 ст.81 производить с учётом мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

2.19. Стороны договорились, что:

2.19.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются на основании Положения об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Заокская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», разработанного в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от

23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и иными нормативными правовыми актами Тульской области».

Оплата труда медицинских, библиотечных работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 3 числа каждого месяца - заработная плата, 18 числа - аванс.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца, не может начисляться в произвольном размере и должна определяться с учётом фактически отработанного времени. При определении размера заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад работника за отработанное время, а также выплаты за отработанное время, расчёт 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, расчёт которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни) должны производиться при окончательном расчёте и выплате заработной платы.

Заработная плата перечисляется работнику на указанный работником счет в банке.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются на основании Положения о порядке установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, премировании работников.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (12 процентов ставки, должностного оклада (оклада)).

3.5. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в повышенном размере: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном.

3.6. 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».

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

3.8. 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 Учреждению.

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».

3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

3.10. Работодатель обязуется осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам Учреждения с учетом доплат и надбавок, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Тульской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективными договорами образовательных организаций, а также социальных выплат.

3.11. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу.

3.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.13. При прекращении трудового договора расчет всех сумм, причитающихся работнику, производится на день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после выплат аванса или заработной платы работникам.

3.14. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении масштаба и сложности руководства Учреждением;
- при изменении должности, занимаемой в Учреждении;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

3.15. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.16. Работодатель освобождает работника от работы в день вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) и после прохождения вакцинации с сохранением места работы и заработной платы на основании письменного заявления работника, при этом дни освобождения согласовываются с работодателем.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебного-воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 (тридцати шести) часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу с детьми школьного возраста, допускается режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в размере до 10% (время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается).

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

4.7. 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 не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об условиях оплаты труда работников государственного общеобразовательного учреждения Тульской области "Заокская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

4.10. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Учреждения с учётом мнения Профкома.

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Разделение отпуска, предоставление его по частям, перенос отпуска на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и по согласованию с Профкомом.

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

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

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

4.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в каникулярное время в пределах выделенных ассигнований на оплату труда:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повару - 7 календарных дней; подсобному рабочему – 7 календарных дней по результатам специальной оценки труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем (бухгалтеру – 3 календарных дня) в соответствии со ст.119 ТК РФ.

4.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости – 14 дней.

4.14. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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.

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. 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.

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

4.19. 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 удлинённому оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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 Учреждения 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

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 Учреждения 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 Учреждение, 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.

5.3. Работодатель в соответствии с планом прохождения курсовой переподготовки обеспечивает содействие педагогическим работникам в повышении квалификации и создает для этого необходимые условия.

Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальностям, в соответствии с должностными обязанностями и планом работы Учреждения.

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

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

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

5.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.4.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о проведении аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профкома.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

6.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшие по этой причине простои в размере среднего заработка.

6.7. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.8. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.9. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в Учреждении не реже одного раза в пять лет.

6.10. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

6.11. Заключать Соглашения об информационном взаимодействии с отделениями ПФР в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации и оказывать содействие территориальным органам ПФР по заключению указанного соглашения.

6.12. Создавать условия для отдыха и организации оздоровительной работы.

6.13. Работники обязуются:

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

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

6.13.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

6.13.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.13.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения и по согласованию Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

7.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере одного процента (1%) (ст. 30, 377 ТК РФ), являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда,

VIII. Обязательства Профкома

8. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком 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 расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.6. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 8.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 8.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 8.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 8.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель Профкома.
- 8.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.
- 8.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в экстремальных случаях.
- 8.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

IX. Обязательства Работодателя

- 9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Принимать решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.
- 9.3. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, совещаний и др.
- 9.4. Представлять Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.
- 9.5. Членов Профкома включать в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации, охране труда, социальному страхованию и др.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:
 - 10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
 - 10.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
 - 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
 - 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение **трех** лет со дня его подписания и может быть пролонгирован.
 - 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
 - 10.9. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор могут быть внесены при условии изменений в Федеральном Законодательстве.

Подпись

Г.Н. Смирнова

(Смирнова Г.Н.)

« 22 » мая 2021 г.

