

Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Тульский государственный машиностроительный
колледж имени Никиты Демидова»
(ГПОУ ТО «ТГМК им. Н. Демидова»)

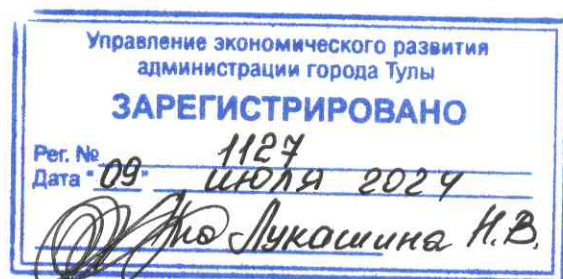
Принят
общим собранием работников
и представителей обучающихся
ГПОУ ТО «ТГМК им. Н. Демидова»
Протокол от «27» июня 2024 г. № 3

Салищев
Владимир
Николаев
ич

Подписано
цифровой
подписью:
Салищев Владимир
Николаевич
Дата: 2024.07.09
09:55:09 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного профессионального образовательного
учреждения Тульской области «Тульский государственный
машиностроительный колледж имени Никиты Демидова»
на 2024-2026 годы



г. Тула, 2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский государственный машиностроительный колледж имени Никиты Демидова» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);

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

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

- Закон Тульской области от 02 ноября 2007 г. № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;

- Закон Тульской области от 30 сентября 2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании»;

- Областное трехстороннее соглашение между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным Союзом работодателей на соответствующий период;

- Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий период (далее – Соглашение);

- Устав образовательного учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения – директора Салищева Владимира Николаевича (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Карповой Ольги Владимировны (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действующего Коллективного договора на срок до трех лет, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

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

1.11. Стороны Коллективного договора определяют следующие формы участия работников в управлении образовательным учреждением:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим Коллективным договором, соглашениями;
- консультации работников с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение выборным органом первичной профсоюзной организации от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим социально-трудовые права работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы в соответствии с ТК РФ и Уставом образовательного учреждения.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и средства от приносящей доход деятельности учреждения.

1.13. В течение действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

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

1.15. Текст Коллективного договора размещается на официальном сайте образовательного учреждения: sro.mkdemidov@tularegion.ru.

1.16. Приложениями к настоящему Коллективному договору являются:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников образовательного учреждения (Приложение 1);
- Положение об оплате труда работников образовательного учреждения (Приложение 2).

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующий период (далее – Соглашение), Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе в сфере противодействия коррупции, а также ознакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

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

С 01 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ. При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

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

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.

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

2.2.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.2.6. На основании трудового договора издавать приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ директора образовательного учреждения объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня начала работы.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.7. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

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

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем договора.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.11. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за

два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.2.12. При сокращении численности и (или) штата работников, кроме перечисленных в статьях 179, 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

2.2.16. 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. 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.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируется Положением об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский государственный машиностроительный колледж имени Никиты Демидова» (далее –

Положение об оплате труда), разработанным в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами государственной власти Тульской области нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Проводится индексация заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации путем перечисления на счет работника в банке, указанного в заявлении работника.

Днями выплаты заработной платы являются 17 и 2 числа каждого месяца.

Оплата труда за первую половину месяца устанавливается из расчета фактически отработанного времени с 1 по 15 числа текущего месяца, за исключением месяцев: январь и май, в которых расчетный период устанавливается исходя из фактически отработанного времени на дату выплаты заработной платы.

Оплата труда за вторую половину месяца устанавливается из расчета фактически отработанного времени с 16 по последнее число текущего месяца, за исключением месяцев: январь и май, в которых расчетный период устанавливается из фактически отработанного времени в текущем месяце.

Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах 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, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставку заработной платы, должностной оклад (оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение 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 (кураторство, проверка письменных работ, ведение учебного кабинета (мастерской, лабораторией) и др.); выплаты стимулирующего характера.

3.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 утра) производится в повышенном размере – 50 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.7. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии с положениями Федерального закона от

28.12.2013 №426 «О специальной оценке условий труда» и с картой специальной оценки условий труда и отчетной документацией о проведении специальной оценки условий труда, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда, выплачивается в порядке и размере, предусмотренном локальными нормативными актами колледжа.

Если по результатам специальной оценки условий труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными (3 класс) выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в размере 5 % за работу во вредных условиях труда.

3.8. 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.

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.

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

3.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на один пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.11. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Колледже, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

3.13. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в образовательном учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

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

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера локальным нормативным актом образовательного учреждения.

3.14. Установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

3.15. Решение комиссии выносится в следующем порядке:

- заместителям директора, и иным работникам, подчиненным директору, - по представлению директора образовательного учреждения на основании заполненных им оценочных ведомостей;
- руководителям структурных подразделений образовательного учреждения, и иным работникам, подчиненным заместителям директора, - по представлению заместителей директора образовательного учреждения на основании заполненных ими оценочных ведомостей;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях образовательного учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений образовательного учреждения на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

3.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения, за ними сохраняется заработная плата в полном размере.

3.17. Штатное расписание образовательного учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. Превышение предельной наполняемости групп компенсируется педагогическому работнику установлением дополнительной выплаты. Размер и условия выплат определяется Положением об оплате труда работников образовательного учреждения (ст. 151 ТК РФ, п. 5.1.9. Соглашения).

3.18. Доплата за кураторство педагогическим работникам образовательного учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.19. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки заработной платы в одинарном размере.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также Соглашения, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым графиком учебного процесса, графиками работы.

4.2. Отдельным категориям работников, деятельность которых связана с необходимостью эпизодического привлечения по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается режим ненормированного рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3. В зависимости от должности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность 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 регулируются 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».

4.4. В образовательном учреждении вопрос определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируется локальным нормативным актом, принятым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (п.3.1.19 Соглашения, ст. 372 ТК РФ).

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой (переходящей) учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителю образовательного учреждения, его заместителям, другим руководящим работникам, работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (ст. 372 ТК РФ).

4.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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

уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения обучающихся, групп.

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

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на время нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные учреждения, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.9. Составление расписаний учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

При составлении расписаний учебных занятий, планов и графиков работ при наличии возможности преподавателям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (п. 3.1.23. Соглашения).

4.10. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

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

4.11. 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 образовательного учреждения.

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 по письменному распоряжению работодателя.

4.12. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.13. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения. Указанный перерыв

может не предоставляться работнику, если установленная продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

4.14. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

4.15. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (п. 6.9. Соглашения).

4.16. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников (ст. 119 ТК РФ, п.6.13 Соглашения).

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или по согласованию с работодателем может быть использован работником в иное время, в том числе по частям.

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

4.20. 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.

4.21. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из полной продолжительности 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 учитывается, 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.

4.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательного учреждения дополнительного оплачиваемого выходного дня в следующих случаях:

- родителям (законным представителям) для сопровождения в день начала учебного года («День знаний») детей младшего школьного возраста (начальная школа 1-4 класс) в школу – 1 календарный день:

- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей работников – 2 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры) – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию (военную службу) - 2 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дней в течение календарного года;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для посещения торжественных мероприятий своих детей в детском саду, школе, ВУЗе – 1 календарный день в течение учебного года;
- родителям детей-инвалидов по согласованию с работодателем – 40 календарных дней или 1 час ежедневно;

Не использованные в течение установленного срока оплачиваемые выходные дни на следующий период не переносятся.

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

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.28. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок предоставления отпуска определяются в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.29. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске и другие вопросы определяются Положением о порядке предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

4.30.1. 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.

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

4.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. 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. 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);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить 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. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный Фонд Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Сохранять уровень оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории в соответствии с п. 8.3.2. Соглашения.

5.2.4. Выплачивать работникам учреждения на основании заявления работника единовременную выплату при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в соответствии с нормативными правовыми актами Тульской области.

5.2.5. 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 образовательного учреждения.

5.2.6. 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).

5.2.7. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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.

5.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также предоставлять работникам, уже имеющим образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем.

5.2.9. 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 и приобрести другую профессию.

5.3. Работникам образовательного учреждения, в т.ч. заместителям директора, за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь, в соответствии с Положением о материальной помощи.

Решение об оказании работнику материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор образовательного учреждения в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными локальным нормативным актом образовательного учреждения.

Материальная помощь выплачивается один раз в год по личному заявлению работника.

5.4. В целях поощрения работников за высокое профессиональное мастерство и многолетний добросовестный труд работодатель ходатайствует о награждении работников государственными и ведомственными наградами, Почетными грамотами и благодарственными письмами министерств, ведомств, организации и предприятий.

6. 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.

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 охране труда, в том числе проведению специальной оценки условий труда в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов и инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить с учетом мнения выборного органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

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

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

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

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования работников, гигиеническую подготовку и аттестацию, с сохранением за ними мест работы (должности), среднего заработка, и приобретение медицинских книжек за счет средств образовательного учреждения.

Предоставлять 2 рабочих дня один раз в год работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, с сохранением за ними среднего заработка в соответствии с п. 8.3.8 Соглашения.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.15. 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.

6.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в

образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников в образовательном учреждении.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, работодатель предоставляет ему другую работу на время устранения такой опасности, либо производит оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7. 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 первичной профсоюзной организации, 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 (ст.ст. 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. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно представлять 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;

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

7.3.6. Осуществлять техническое, обслуживание оргтехники и компьютеров, 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.

7.3.7. 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.

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

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций, в порядке учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, установленных статьей 372 ТК РФ.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится (ст. 372 ТК РФ):

- принятие локального нормативного акта, устанавливающего виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера (п. 5.1.3. Соглашения);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 74 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих формы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников учреждения (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);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе неоднократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации которой они являются, руководитель профсоюзных органов в подразделениях учреждения – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа, а руководитель и члены профсоюзных органов учреждения – органа вышестоящей профсоюзной организации.

7.7. 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).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя представителя) 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);

7.9. Председатель первичной профсоюзной организации (или его заместитель) на основании запроса от Тульской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки РФ и приказа работодателя освобождается от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.10. Председателю первичной профсоюзной организации по его заявлению работодателем предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в количестве 7 календарных дней в течение учебного года.

Неиспользованные в течение установленного срока оплачиваемые выходные дни на следующий период не переносятся.

7.11. Члены выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых обкомом Профсоюза, освобождаются от работы на основании письменного заявления и приказа работодателя с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.12. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в первичную профсоюзную организацию с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. 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 в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, где предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.14. Председатель первичной профсоюзной организации включается в состав комиссии образовательного учреждения по аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8. 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», Коллективным договором.

8.2. 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.

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

8.4. 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.

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. Принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, делегируя председателя профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

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

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

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

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

9.2. Разъяснять условия Коллективного договора работникам образовательного учреждения.

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

От работодателя:

Директор

ГПОУ ТО «ТГМК им. Н. Демидова»

 /В.Н. Салищев/

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

 /О.В. Карпова/

Подписан сторонами «27» июня 2024 г.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатями сторон на 12
(двадцать) листах

Директор

ГПОУ ТО «ТТМК им. Н. Демидова»


/В.Н. Салинцев/

МП



Председатель

первичной профсоюзной организации


/О.В. Карпова/

МП