

От работодателя:

Директор

ГПОУ ТО «Тульский техникум  
социальных технологий»

\_\_\_\_\_ А.Н.Чулков

« 13 » февраля 2023 года

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

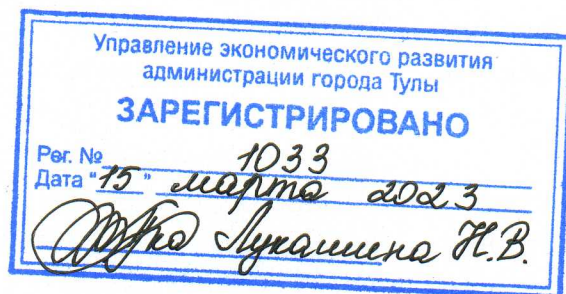
ГПОУ ТО «Тульский техникум  
социальных технологий»

\_\_\_\_\_ С.А.Новикова

« 13 » февраля 2023 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «ТУЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ СОЦИАЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ» НА 2023 - 2025 гг.



Принят на заседании  
общего собрания  
работников 13.02.2023

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном профессиональном образовательном учреждении Тульской области «Тульский техникум социальных отношений» и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель - Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский техникум социальных технологий» (далее по тексту – «учреждение») в лице директора (лицо его замещающее) (далее по тексту – «работодатель») и работники учреждения, именуемые далее «работники», представленные председателем первичной профсоюзной организацией.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и первичная профсоюзная организация выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**Первичная профсоюзная организация** как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора,

других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;

– в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые первичной профсоюзной организацией предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

**Работники** обязуются:

– полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– способствовать повышению эффективности деятельности учреждения, улучшению качества работ и услуг;

– бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

– создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

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

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

1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего коллективного договора не могут приводить к ухудшению социально-экономического положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.11. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение пяти дней после его подписания.

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

1.13. Представительный орган первичной профсоюзной организации Учреждения обязуется разъяснить работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

## **2. Трудовые отношения**

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

Содержание трудового договора, его срок, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ, другими действующими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с положением, устанавливаемым действующим законодательством РФ.

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

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

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

2.4. В трудовом договоре с педагогическим работником устанавливается объем его учебной нагрузки.

Работодатель обязуется ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

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

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, действующими в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса РФ.

2.9. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом

договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителей руководителя - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Учреждения, достижения целей его создания и соблюдения им действующего законодательства РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

- Учреждение на момент предоставления преподавательской работы не располагает штатными преподавателями и (или) концертмейстерами, имеющими необходимое образование и (или) уровень квалификации для преподавания



соответствующих дисциплин, междисциплинарных курсов, предусмотренных учебным планом;

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

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

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

2.20. В целях развития кадрового потенциала работодатель:

- включает в обязательном порядке в состав аттестационных комиссий представителей первичной профсоюзной организации, при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников;

- осуществляет финансирование и проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами Тульской области с сохранением занимаемой должности и средней заработной платы на этот период.

2.21. Проекты локальных правовых актов учреждения, затрагивающих социально-трудовые интересы работников, разрабатываются работодателем с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

2.22. Нормативные правовые акты министерства образования Тульской области, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, доводятся до сведения профкома в течение 3-х дней со дня их официального поступления в учреждение для исполнения.

### **3. Нормирование и оплата труда**

3.1. Стороны исходят из того, что нормирование и система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются настоящим коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения (Приложение №1 к настоящему коллективному договору), Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения (Приложение №2 к настоящему коллективному договору), разрабатываемыми в соответствии с действующими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлениями

правительства Тульской области и иными нормативными правовыми актами Тульской области и Учреждения.

Изменения, дополнения, новая редакция Положения об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий», Положения о компенсационных и стимулирующих выплатах работников ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий» – автоматически становятся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора со дня вступления данных Положений в силу и внесения изменений в коллективный договор не требуют.

3.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

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

3.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждения определяются Положением об условиях оплаты труда работников Учреждения и Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения .

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

3.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на указанный работником счет в банке два раза в месяц: 18 числа (заработная плата за первую половину месяца) и 3 числа каждого месяца (окончательный расчет за месяц работы).

3.7. Работникам, обучающимся по направлению учреждения по дополнительным профессиональным программам - программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода.

3.9. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.10. Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

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

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

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

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

3.13. Тарификационный список педагогических работников Учреждения (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам и программам учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

В Учреждении тарификация педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) проводится на начало учебного года.

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

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

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

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

3.18. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается приказом директора Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения исходя из количества часов

по учебным планам, рабочим программам преподаваемых учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, кадрового обеспечения Учреждения.

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

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

3.20. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания учебных дисциплин, междисциплинарных курсов в соответствующих учебных группах.

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

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

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

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

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

3.25. Преподавателям Учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного пунктом 2.7 настоящего коллективного договора, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском,

выплачивается:

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

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

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

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

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

Конкретный объем гарантий и размер выплат всем работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения.

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

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

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

3.29. Размер выплат компенсационного характера за сверхурочную работу,

работу в ночное время, разделение рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения.

3.30. Работодатель обязуется:

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

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ);

- сохранять заработную плату в полном объеме за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального отраслевого соглашения по вине работодателя или его учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ;

- оплачивать время простоя работника по вине работодателя в размере заработной платы в полном объеме;

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

- сохранять заработную плату в полном объеме на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы; на период вынужденного прогула по вине работодателя; на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

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

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

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В рабочее время работника Учреждения входит время, в течение которого он в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ,

другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.3. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения, включая конкретную продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончания, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливается в соответствии Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, рабочим учебным планом Учреждения, расписанием занятий, графиками работы, разрабатываемыми и утверждаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также обязанностями, возлагаемыми на работников Уставом, иными локальными нормативными актами Учреждения.

4.4. Режим рабочего времени работников определяется в трудовом договоре, приказе о режиме рабочего времени на каждый учебный год.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым договором, подписанным с работником, продолжительностью не менее 30 минут

4.5. В соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников, в соответствии со статьями 92-96 ТК РФ и другими нормами трудового законодательства устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В Учреждении для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Режим рабочего времени и времени отдыха преподавателей регулируется Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (преподавателей) Учреждения.

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

4.6. К работе по субботам привлекаются:

- в соответствии с графиками работы – воспитатели, дежурный по общежитию, операторы котельной;

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

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

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

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

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

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, для всех работников продолжительность работы сокращается на один час.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

При несовпадении 31 декабря с субботой или воскресеньем, данный день является выходным, а вторая неделя декабря в этом случае является шестидневной рабочей неделей.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере, установленном Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);



- работникам, совмещающим работу с учебой, в соответствии со ст. 173 ТК РФ;

- работникам, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

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

Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается в размере, установленном Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения.

4.13. Иные особенности рабочего времени педагогических работников, иных категорий работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (преподавателей) Учреждения.

4.14. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам Учреждения ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику Учреждения может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

4.16. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (определяется ст. 122 ТК РФ):

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

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

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

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

4.19. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней, а несовершеннолетним не менее 31 календарного дня.

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

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

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

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

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

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

4.26. Работодатель обязуется в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы.

4.27. Все работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам помимо оснований, установленных статьей 128 ТК РФ, продолжительностью не более 2 недель в году.

4.28. Работнику Учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника Учреждения может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.29. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием – до 5 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 дней;
- для сопровождения детей в начальную школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию – до 2 дней;
- в связи с бракосочетанием детей работника – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;
- при праздновании юбилейных дат (45, 50, 55, 60, 65, 70) со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - до 2 дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 5 дней;
- для ликвидации аварии в доме - до 2 дней.

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

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

4.32. Работнику Учреждения, являющемуся одним из родителей (опекунов,

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

4.33. Работники библиотеки Учреждения, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней (Закон Тульской области от 20.12.1995 № 21-ЗТО «О библиотечном деле»).

Время использования работниками библиотеки Учреждения указанного отпуска согласовывается с работодателем.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, сокращением численности и штата работников рассматриваются работодателем предварительно с участием первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора с работниками - членами Профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ, сокращение педагогических работников проводится по окончании учебного года и экзаменов.

5.2. Работодатель обязуется представлять первичной профсоюзной организации, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3 Сокращение проводится лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;
- ограничение круга совместителей, временных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатель при принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме под роспись извещает

об этом работников, а также письменно сообщает об этом в первичную профсоюзную организацию, и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении должностей численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие родители (опекуны, попечители), имеющие на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- работники учреждения из одной семьи;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

5.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время – 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.7. Высвобождаемому работнику:

- предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении;
- гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения и сокращения численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ);
- предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в данном учреждении в случае создания в нём новых рабочих мест.

5.8. Первичная профсоюзная организация обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

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

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

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

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

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

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

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

5.11. Для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

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

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения**

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

6.2. Работодатель обязуется:

- - создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- - содействовать реализации права педагогических работников Учреждения
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- - в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест организовывать опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- - в случае направления работодателем работника для профессиональной переподготовки, повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- - при наличии соответствующих финансовых возможностей – оплачивать стоимость (часть стоимости) обучения работника, если он направляется работодателем для профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации в другую местность;
- - при наличии соответствующих финансовых возможностей – возмещать работнику командировочные расходы, если он направляется работодателем для профессиональной переподготовки, повышения квалификации в другую местность;
- - осуществлять аттестацию педагогических работников Учреждения в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с Порядком
- проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276.

## **7. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. Работникам в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются государственные гарантии, льготы и компенсации по социальному обеспечению и медицинскому страхованию.

Работодатель:

- обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации";
- руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с первичной профсоюзной организацией осуществляет персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Социального фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах;
- обеспечивает выплату работникам единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и других выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством РФ.

7.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет профсоюзный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем

страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации на лицевые счета работников.

## 8. Охрана труда

### 8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- проведение в Учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ специальной оценки условий труда в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», и использование результатов специальной оценки условий труда в целях, предусмотренных ст. указанного Федерального закона;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию / декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет средств Учреждения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их



просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление предусмотренным ТК РФ органам исполнительной власти, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

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

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

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

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

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

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

- ознакомление работников Учреждения с требованиями охраны труда;

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

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

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

## 8.2. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## 8.3. Первичная профсоюзная организация Учреждения обязуется:

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

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

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

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

8.5. Первичная профсоюзная организация и администрация учреждения осуществляют взаимодействие по вопросам охраны труда в рамках подписанного «Соглашения по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий», представляющей интересы трудового коллектива» (Приложение №3).

Изменения, дополнения, новая редакция «Соглашения по охране труда между администрацией и первичной профсоюзной организацией ГПОУ ТО «Тульский техникум социальных технологий», представляющей интересы трудового коллектива» автоматически становятся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора со дня вступления в силу и внесения изменений в коллективный договор не требуют.

## **9.Участие работников в управлении Учреждением, гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

9.2. Работодатель гарантирует:

- согласование с первичной профсоюзной организацией Учреждения издаваемых / утверждаемых работодателем локальных нормативных актов Учреждения в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- учет мнения первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, в том числе в рамках проведения консультаций с первичной профсоюзной организации Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающим трудовые и социально-экономические интересы работников Учреждения;
- предоставление по письменному запросу первичной профсоюзной организации Учреждения необходимой для его работы информации по вопросам трудовых отношений в Учреждении и социально-экономического развития Учреждения;
- привлечение первичной профсоюзной организации Учреждения к обсуждению планов финансово-экономического и материально-технического развития Учреждения;
- участие первичной профсоюзной организации Учреждения в разработке и принятии коллективного договора Учреждения, во внесении дополнений в коллективный договор и его изменении.

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

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

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

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

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

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

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

9.11. Увольнение по инициативе работодателя сотрудников из числа первичной профсоюзной организации Учреждения, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия

первичной профсоюзной организации Учреждения, членами которой они являются.

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

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

9.14. Члены первичной профсоюзной организации Учреждения включаются в обязательном порядке в состав комиссий Учреждения, функционирующих на постоянной основе или формируемых при необходимости, решения которых затрагивают трудовые и социально-экономические интересы работников.

9.15. Работодатель обязуется согласовывать с первичной профсоюзной организацией Учреждения утверждение следующих локальных нормативных актов:

- Положение об условиях оплаты труда работников Учреждения;
- Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работников Учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- иные локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда работников Учреждения, режим рабочего времени, нормы труда и охрану труда, а также иные локальные нормативные акты, которые затрагивают трудовые и социально-экономические интересы работников;

## **10. Обязательства первичной профсоюзной организации Учреждения**

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

10.2. Первичная профсоюзная организация Учреждения обязуется:

- предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию Учреждения

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации Учреждения;

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

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

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

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

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

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

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

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

- осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета системы государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации Учреждения в случаях потери близких и тяжелых заболеваний;

- организовывать и осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

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

11.1. Стороны договорились, что:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

- совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения 1 раз в год;

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

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки (ст. 387, 402 ТК РФ);

- обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки;

- обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

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

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

## **12. Заключительные положения**

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу 20.02.2023 и действует в течение трех лет до заключения нового. Стороны имеют право один раз продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

12.4. Нормы настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов, являющихся его неотъемлемыми частями, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.