

От работодателя:

Директор ГОУ ТО
«Барсуковская школа им. А.М.
Гаранина»



В.А. Ананьев

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Барсуковская школа им. А.М.
Гаранина»

Н.В. Финаева

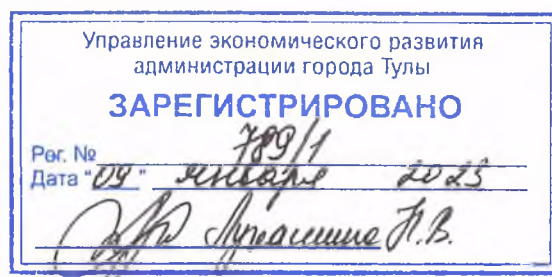
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1
к коллективному договору
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «БАРСУКОВСКАЯ
ШКОЛА ИМЕНИ А.М. ГАРАНИНА»
НА 2022-2025 ГГ.

срок действия коллективного договора: с 15 декабря 2022г.
по 10 февраля 2025г.

Стороны договорились:

1. Продлить срок действия коллективного договора на 3 года до 10 февраля 2025 года.

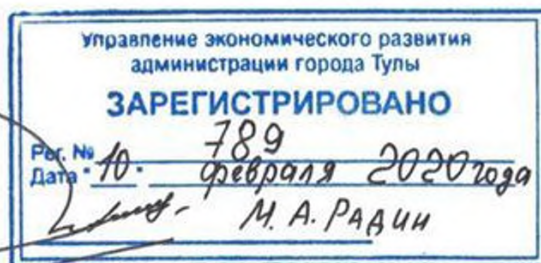
Изменения приняты на собрании трудового коллектива 15 декабря 2022



Коллективный договор

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Барсуковская школа
имени А.М. Гаранина»

на 2020 - 2022г.г.



Подписано сторонами
« 09 » января 2020г.

ГОУ ТО
"Барсуковская
школа им. А.М.
Гаранина"

Подписано цифровой подписью: ГОУ ТО
"Барсуковская школа им. А.М. Гаранина"
DN: cn=office@bar.su@tula.region.ru, o=ГОУ ТО
"Барсуковская школа им. А.М. Гаранина",
1.2.648.100.1=1200731305237313091373330993230,
givenName=Владимир Александрович, st=Тульская,
1.2.648.3.131.1.1=120С90509731333080508899733,
1.2.648.100.3=12085053833236895051338233, o=RU,
st=71Тульская область, l=г. Барсуки, Ланнойский р-он,
cn=ГОУ ТО "Барсуковская школа им. А.М. Гаранина"
Date: 20210404 23:04:15 +03'00'

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Барсуковская школа им. А.М. Гаранина» (далее - образовательная организация).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Закон Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО «Об образовании»;
 - Закон Тульской области от 02.11.2007 N 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;
 - Постановление Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
 - Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Ананьева Владимира Александровича- (далее - работодатель);
 - работники образовательной организации в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) – Финаевой Натальи Владимировны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и работодателя.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 календарных дней после его подписания.

- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников образовательной организации в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.13. Приложением к коллективному договору являются следующие локальные правовые акты:
- Положение о комиссии по заключению коллективного договора (Приложение № 1);
 - Правила внутреннего трудового распорядка государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа им. А.М. Гаранина» (приложение № 2);
 - Положение об условиях оплаты труда работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа им. А.М. Гаранина» (приложение № 3);
 - Положение о комиссии по охране труда (Приложение № 4);
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 5);

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 6);
 - Положение о комиссии по трудовым спорам (Приложение № 7);
- Другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

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

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

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

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

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

коллективным договором и локальными нормативными актами, принимаемыми в образовательной организации.

2.2. Стороны договорились, что:

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

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора под роспись передается работнику в день заключения.

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

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

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

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

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

2.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.5. Изменять условия трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, только в

случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменения количества часов по учебным планам и количества классов (групп)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

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

2.3.6. Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

К массовым увольнениям следует относить случаи высвобождения работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период (50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней).

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

- предпенсионного возраста (в течении пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;

- беременные женщины;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ). При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

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

- 2.3.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (сокращение продолжительности рабочего времени на 4 часа в неделю) с сохранением средней заработной платы.
- 2.3.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

- 2.3.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ) при наличии заявления педагогического работника.
- 2.3.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
- Размер суточных расходов определяется действующими нормативными правовыми актами регионального и федерального уровней.
- 2.3.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, настоящим коллективным договором не предусматриваются.
- 2.3.14. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.
- 2.3.15. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и подзаконными актами федерального и регионального уровней.
- 2.3.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 2.3.17. 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).
- 2.3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с ТК РФ, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).
- 3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений (отделений), работников, относящихся к категориям служащих, рабочих, учебно-вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не

предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 263.1. ТК РФ)

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

3.3. В зависимости от должности и (или) специальности 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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за две недели до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка в окончательном виде на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании решения тарификационной комиссии, которая ежегодно формируется на паритетных началах из представителей работников и работодателей. Председателем тарификационной комиссии является руководитель образовательной организации. В состав тарификационной комиссии включается председатель первичной профсоюзной организации образовательной организации. Решение тарификационной комиссии оформляется протоколом не позднее 15 сентября текущего года.

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

3.6. При установлении учителям и иным педагогическим работникам, для которых образовательная организация является местом основной работы, учебной

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

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

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

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

3.7. По инициативе работодателя объем учебной нагрузки учителей и иных педагогических работников может меняться без согласия последних в случаях:

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения в случаях, предусмотренных настоящим пунктом.

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

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

- 3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с их согласия в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы приказом руководителя.
- 3.11. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение №2).
- 3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов в день.
Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
- 3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, в том числе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для педагогических и других работников образовательной организации рабочим временем.
График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации (руководителем структурного подразделения, отделения) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 3.14. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал и рабочие образовательной организации могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкие работы по текущему ремонту, работа на территории и т.п.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
- 3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия

выборного органа первичной профсоюзной организации, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

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

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника в соответствии с письменным распоряжением работодателя.

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

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

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

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

3.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

Педагогическим работникам в соответствии со статьей 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 122 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель должен предоставить по заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

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

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

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.

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

3.22. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников: Приложение №6)

- работникам с вредными условиями труда; (ст. 117 ТК РФ)
- Библиотекарю школы за непрерывный стаж работы Закон ТО «О библиотечном деле».

3.24. Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые дни отпуска в каникулярное время в пределах фонда оплаты труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам

специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

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

3.26. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной 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 (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.
-

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов,

настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

- 3.29.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014 года № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и Положения об условиях оплаты труда работников ГОУ ТО «Барсуковская школа имени А.М. Гаранина».

4.2. Оплата труда медицинских работников образовательной организации осуществляется в соответствии с постановлением администрации Тульской области от 22.01.2016 года № 21 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Тульской области» и локальными нормативными актами образовательной организации, регламентирующими оплату труда работников.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца, не может начисляться в произвольном размере и должна определяться с учетом фактически отработанного сотрудником времени (фактически выполненной работы) (письмо Роструда от 08.09.2006 № 1557-6, Минтруда России от 05.3008.2013 № 14-41702 и от 03.02.2016 № 14-1/10В-660).

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

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

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

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

- 4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда, за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.), выплаты стимулирующего характера.
- 4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не менее 50 процентов часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, если она не входит в рабочее время работника (не совпадает с графиком работы), производится в двойном размере от заработной платы работника с учетом персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) и выплат компенсационного характера.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- 4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.7. Перечисление заработной платы работникам осуществляется ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области» по заявлению работника перечисляется на указанный работником счет в банке.
- 4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки в полном объеме.
- 4.9. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника при условии, если работник в этот период оставался на рабочем месте и выполнял организационно-методическую и хозяйственную работу;
- за период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности образовательной организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

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

4.11. Время простоя по вине работника, не оплачивается.

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

4.12. 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

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

4.14. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), в соответствии с п. 2 ст. 9 Закона Тульской области от 30.09.2013 N 1989-ЗТО

«Об образовании» выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в следующем размере:

- 20% за почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации»;
- 15% за почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель бывших союзных республик»;
- 10% за нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения».

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

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. (часть первая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (часть вторая в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются на основании специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.17. Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам образовательной организации устанавливается за фактически отработанное время.

За время работы в периоды осенних, зимних и весенних каникул, установленных для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и не совпадающих с ежегодными оплачиваемыми и дополнительными отпусками, а также в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям доплата сохраняется.

На время работы в период летних каникул, установленных для обучающихся организаций, осуществляющих образовательную деятельность, доплата за выполнение функций классного руководителя сохраняется при условии оформления приказа по организации, осуществляющей образовательную деятельность, о возложении Функций классного руководителя на педагога с указанием периода, в течение которого исполняются вышеуказанные функции, и группы обучающихся.

- 4.18. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболеваемости или травмы за первые три дня нетрудоспособности выплачивается за счет средств работодателя.
- 4.19. За разделение рабочего дня на части с перерывом более двух часов Положением об условиях оплаты труда работникам государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Барсуковская школа имени А.М. Гаранина» предусматривается выплата компенсационного характера.
Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением работниками образовательной организации работы сверх установленных норм по совместительству, к режиму рабочего времени с разделением его на части не относятся.
- 4.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.
- 4.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника.
- 4.2.2. При увольнении работников в связи с уходом на пенсию выплачивается материальная помощь в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

Стороны пришли к соглашению о том, что

- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.2. Работодатель обязуется:
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. В рамках договора оказания услуг государственных учреждений, подведомственных министерству образования Тульской области № 21-01 от 15 августа 2014 года с ГКУ ТО «Централизованная бухгалтерия министерства образования Тульской области» содействовать своевременному и полному перечислению за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам образовательной организации два календарных дня для прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме.

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

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

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

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

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования.
Старший воспитатель	Воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель
Руководитель физвоспитания	Учитель, инструктор по физической культуре
Работник производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель-логопед, учитель независимо от преподаваемого учебного предмета, либо в начальных классах; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер - преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего	Учитель того же учебного предмета

5.2.6. Оказывать в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, материальную помощь в случаях:

- длительного лечения работника, на основании его письменного заявления и подтверждающих документов о понесенных в связи с этим денежных затратах;
- при увольнении работников в связи с уходом на пенсию (либо по старости, либо по инвалидности);
- юбилярам, проработавшим в организации более 10 лет (юбилейные даты 50, 60, 70 и далее через каждые 5 лет);
- в случае смерти (гибели) близких родственников;
- в иных случаях, предусмотренных положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи.

Решение об оказании работнику организации материальной помощи принимает руководитель организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

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

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

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

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

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

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

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации (при условии достаточности размера бюджетных ассигнований на выплату заработной платы и обязательных

отчислений), которые уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

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

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 10 декабря 2012 г. № 580 н.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2.12. Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме.

6.2.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

- 6.2.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.4. Работники обязуются:
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения (отделения) образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы в полном объеме.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзной организации, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
 - 7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
 - 7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
 - 7.3.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
 - 7.3.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
 - 7.3.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
 - 7.3.6. Не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

- 7.3.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда.
- 7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.7. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- 7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя;
 - рассмотрение вопросов, связанных с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией;
 - привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2-х и более часов и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

- график работы сотрудников в период каникул.

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

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

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление учебной нагрузки на новый учебный год;
- установление системы оплаты труда работников (статья 144 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке, оказание материальной помощи;
- установление, изменение размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера в отношении конкретного работника (статьи 135 ТК РФ) (за исключением установления и изменения персонального повышающего коэффициента);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- принятие соглашения по охране труда;
- утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ).

- 7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
 - временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
 - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):
- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).
- 7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).
- 7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).
- 7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

- 7.13. Председателю первичной профсоюзной организации за работу с коллективным договором, по социальной защите работников образовательной организации устанавливается постоянная выплата компенсационного характера, размер которой конкретизируется в положении об условиях оплаты труда работников ГОУ ТО «Барсуковская школа им. А.М. Гаранина».

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации. Совместно с работодателем обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

- 8.9. Вести учет средств социального страхования. Один раз в год информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- 8.10. Информировать членов профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Содействовать проведению физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Направить в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Председатель
первичной профсоюзной
организации государственного
общеобразовательного учреждения
Тульской области «Барсуковская
школа имени А.М. Гаранина»

_____ Н.В. Финаева
« ____ » _____ 2020 г.

Директор
государственного
общеобразовательного учреждения
Тульской области «Барсуковская
школа имени А.М. Гаранина»

_____ В.А. Ананьев
« ____ » _____ 2020 г.

В настоящем документе
пронумерован, пронумеровано и
скреплено печатью 30
листов.

Делегирован Л. Е. Анисимова

