

От работодателя

От работников

Исполняющий обязанности
директора
ГООУ ТО «Новомосковская
школа»

Уполномоченный представитель
работников
ГООУ ТО «Новомосковская
школа»



В. В. Гарбар

2023 г.

Г. М. Балашов

« 6 » 02 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного общеобразовательного учреждения
Тульской области «Новомосковская школа»
(ГООУ ТО «Новомосковская школа»)

на 2023 - 2026 годы

Принят общим собранием
работников ГООУ ТО
«Новомосковская школа»
Протокол №1 от 30.01.2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Новомосковская школа» (краткое наименование - ГОУ ТО «Новомосковская школа»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - государственное общеобразовательное учреждение Тульской области «Новомосковская школа» (далее - Учреждение) в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Гарбара Владимира Викторовича (далее - Работодатель)
- работники учреждения (далее - Работники), в лице их уполномоченного представителя Балашова Геннадия Михайловича (далее – Представитель работников).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторонами добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется соблюдать требования статьи 22 ТК РФ «Основные права и обязанности работодателя», в том числе:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
 - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - повышать уровень заработной платы, социальных гарантий в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Тульской области;
 - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - рассматривать представления от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
 - учитывать мнение уполномоченного представителя работников при принятии локальных нормативных актов (приказов, распоряжений);
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.
- Работники обязуются соблюдать требования статьи 21 ТК РФ, в том числе:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
 - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
 - соблюдать трудовую дисциплину;
 - выполнять установленные нормы труда;
 - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
 - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
 - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.7. Положения настоящего коллективного договора в полном объеме обязательны для выполнения работодателем и работниками.

1.8. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.9. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом.

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

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

1.17. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Новомоскóвск.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми соглашениями, настоящим Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными

стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем, который может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, настоящим договором, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.7. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

2.8. В трудовом договоре должны содержаться сведения о работнике и работодателе, установленные статьей 57 ТК РФ, в том числе:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, определённые статьей 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием

для заключения срочного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер ставки заработной платы или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха(если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

2.11. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционнораспространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

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

2.13. Работодатель с учетом мнения представителя работников принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

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

2.14. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки, который устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

Порядок ее определения регулируется 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».

2.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменение устанавливаются локальным актом учреждения.

Работа по установлению учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.16. 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 предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.17. Возложение на работника дополнительной нагрузки, в том числе временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, производится работодателем с письменного согласия работника с установлением ему соответствующих выплат.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.18. Руководитель учреждения и его заместитель, помимо работы, определенной трудовым договором, могут без занятия штатной должности осуществлять в учреждении преподавательскую работу в классах, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам осуществляется при условии, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.19. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.20. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.21. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на

основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала и содействует занятости высвобождаемых Работников.

2.22. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель в письменной форме заблаговременно, не менее чем за два месяца, информирует об этом представителя работников, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными Областным трехсторонним соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 год.

2.23. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.24. При сокращении численности или штата работников работодатель в рамках своей компетенции признает следующее дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТР РФ, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- многодетные матери или отцы, воспитывающие трёх и более детей в возрасте до 18 лет;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

2.25. Работодатель обязуется в соответствии с Законом Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» осуществлять мероприятия по обеспечению занятости работников, оказывать содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.26. Лицам, получившим уведомление о сокращении численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время продолжительностью 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.27. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, в соответствии с медицинским заключением;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в другую местность вместе работодателем.

2.28. Работодатель обязуется предоставлять работникам, уволенным по сокращению численности или штата, преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления новых рабочих мест.

2.29. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются 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». Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для работников учреждения, не относящимся к педагогическим работникам, работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности рабочего времени, составляющей 40 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4

степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

3.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота и воскресенье.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего времени сокращается на один час для всех работников. 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.

3.6. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работника и представителя работников по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях, предусмотренных ТК РФ:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

3.7. Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы

не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

3.9. Работодатель может устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочего дня, рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где условия работы позволяют такую возможность.

3.10. В соответствии со статьями 102-105 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени, сменной работы и других удобных режимов рабочего времени.

3.11. При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием.

3.12. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском считать рабочим временем педагогических работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с графиком работы.

3.14. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам, замещающих должности педагогических работников, а также руководителю учреждения, заместителю руководителя предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- работникам, не относящимся к педагогическим работникам, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.15. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев:

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

При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам, руководителю, заместителю руководителя, за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.16. Отпуск, за второй и последующий годы работы предоставляется работникам в соответствии с очередностью предоставления отпусков, установленных графиком отпусков, составляемым работодателем по согласованию с представителем работников. График отпусков составляется на каждый календарный год с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, утверждается не

позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.17. При составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков работодатель учитывает:

- просьбу работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), использовать отпуск в летнее или другое удобное для него время;
- просьбу работника, совмещающего работу с обучением, о предоставлении отпуска в удобное для него время.

3.18. Супругам, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

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

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

3.20. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска для конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.21. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- 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;
- работнику - донору - количество дней по числу раз (дней) сдачи крови и её компонентов. Данные дни можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

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

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 дней;
- в случае рождения ребенка (отцу) - до 5 дней;
- в связи с призывом детей в армию - 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких (родители, супруги, дети, родные братья, сестры) - до 5 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 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.

3.23. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, по письменному заявлению, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 ТК РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.24. Работникам по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по согласованию с работодателем может предоставляться по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.25. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить

новую профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

4.2. Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

4.3. Работодатель анализирует потребность в получении работниками профессионального образования (обучения), дополнительного профессионального образования в целях формирования государственного задания и реализации планов по организации применения профессиональных стандартов и определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.4. Работодатель обязан:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).
- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года за счёт работодателя.

4.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

4.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также предоставляются работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2. Система оплаты труда устанавливается настоящим договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и

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

5.3. Порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением об оплате труда, разработанным в учреждении в соответствии с трудовым законодательством и принятыми органами государственной власти Тульской области нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с настоящим договором, локальными нормативными актами учреждения, принятым по согласованию с представителем работников.

5.5. При изменениях существенных условий труда, а также при введении, замене и пересмотре норм труда работодатель руководствуется статьей 162 Трудового кодекса РФ.

5.6. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 18-го числа;
- за вторую половину месяца – 3-го числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику посредством перечисления на счет в банке, для чего работник подает заявление о перечислении заработной платы на банковскую карту с указанием реквизитов счета. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, и/или реквизиты счета для перечисления, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Размер денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся сотруднику, определяется в размере одной 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.

5.8. Работодатель обязуется:

- оплачивать период простоя работников по причине закрытия учреждения из-за аварии на объектах жизнеобеспечения, по представлению органов надзора и контроля, для проведения ремонтных работ в размере не менее двух третей средней заработной платы;
- производить назначение и выплату пособий по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет работодателя, на основании листка нетрудоспособности

сформированного и размещенного медицинской организацией в информационной системе страховщика в форме электронного документа, подписанного усиленными квалифицированными электронными подписями медицинского работника и медицинской организации;

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

-оплачивать время простоя при повышении параметров микроклиматических условий, в частности, повышении или понижении температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН как время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей среднего заработка;

- выплачивать работнику заработную плату в полном размере при временной дистанционной (удаленной) работе при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

5.9. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам не позднее, чем в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

5.10. Повышение уровня оплаты труда, индексация заработной платы, связанной с повышением потребительских цен, не могут являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

5.11. За рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

- обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;

- предоставлять работникам достоверную информацию об условиях труда, наличии негативных факторов и принимаемых мерах по охране труда;

- обеспечить беспрепятственный допуск представителя работников в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- не реже одного раза в пять лет проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, при условии выделения средств из бюджета области;
- организовать контроль состояния условий и охраны труда в учреждении;
- создать условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами;
- регулярно рассматривать на оперативных совещаниях состояние охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.2. Работодатель при формировании проекта бюджетной сметы на соответствующий финансовый год предусматривает средства на:

- обеспечение безопасных условий труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.3. Работодатель:

- разрабатывает, и утверждает инструкции по охране труда для работников;
- обеспечивает обучение, инструктаж и проверку знаний работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда, устанавливает сроки проведения повторных инструктажей, и лиц, ответственных за их проведение;
- обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом для работников на основании приказа от 17 декабря 2010 года № 1122н Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» для соблюдения нормальных условий труда.

6.4. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со статьей 215 ТК РФ.

6.5. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности или увольнению.

6.7. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам.

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы:

- на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка всем работникам;
- на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.3. Работодатель гарантирует сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

7.4. Работодатель обязуется сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория;
- по должностям учителя независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

7.5. Работодатель обязуется предоставлять в территориальные органы отделения Социального фонда РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников учреждения в трехдневный срок с момента его подписания.

8.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

8.3. Представитель работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений договора.

8.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

20 (двадцать) ЛИСТОВ
цифрами прописью

Должность ч.о. директора

Подпись И.В. ГАРБУР

«06» 20 февраля 2023 г. М.П.

Глу то
«Новомосковская
школа»





**ГЛАВА
АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД НОВОМОСКОВСК**

Комсомольская ул., д. 32/32,
г. Новомосковск, Тульская область, 301650
Тел.: (48762) 2-71-50, факс: (48762) 6-30-50
E-mail: nmadm@nmosk.ru
<http://nmosk.ru>

06.03.2023 № 2446-оп/03-25

На № _____

**Директору ГОУ ТО
«Новомосковская школа»**

Гарбар В.В.

**Представителю
работников организации**

Балашову Г.М.

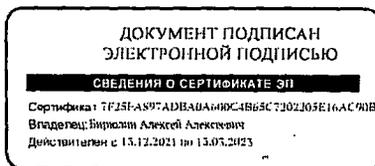
**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации коллективного договора**

Администрация муниципального образования город Новомосковск сообщает, что коллективный договор Государственного общеобразовательного учреждения Тульской области «Новомосковская школа», заключенный 06 февраля 2023 года, зарегистрирован 02 марта 2023 года.

Регистрационный номер 26

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования**



А.А. Бирюлин

Исп.: Лазарева Виктория Викторовна,
консультант экономического управления
тел.: 8(48762)27-165,
lazareva@nmosk.ru