

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»

От имени работодателя:

ДИРЕКТОР
государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»



От имени работников:

председатель Совета

государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр
образования»

Т.А. Орлова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2027 годы

РАССМОТРЕН И ПРИНЯТ
на общем собрании работников
государственного общеобразовательного
учреждения Тульской области
«Новомосковский областной центр образования»

Протокол
от «25» ноября 2024 г. № 3

Новомосковск

2024 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1.	Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном учреждении Тульской области «Новомосковский областной центр образования» (далее – Учреждение).
1.2.	Основой для заключения Коллективного договора являются: <ul style="list-style-type: none">- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ);- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Закон Тульской области от 2 ноября 2007 г. № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;- Закон Тульской области от 30 сентября 2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании»;- Постановление Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;- Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2026 годы (далее – Соглашение) и иные нормативно-правовые акты.
1.3.	Коллективный договор (далее – Договор) заключен для определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
1.4.	Сторонами Договора являются: <ul style="list-style-type: none">- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения (далее – Работодатель);- работники Учреждения (далее – Работники).
1.5	Представительный орган Работников (далее – Совет Учреждения), действующий на основании Устава Учреждения, является полномочным представительным органом Работников, защищающим их интересы при заключении, выполнении и изменении Договора.
1.6	Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.
1.7	Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместно создаваемой постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения Договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием Работников.
1.8	Контроль над ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами Договора в лице их представителей; соответствующими органами по труду.
1.9	Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить общее собрание Работников не реже одного раза в год.
1.10	Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.11	Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
1.12	Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных Работников, через информационные стенды, ведомственную печать, официальный сайт Учреждения и др.).
1.13	В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности Сторон трудовых отношений

2.1	Сторонами трудовых отношений являются Работники и Работодатель. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества работы на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.
2.2	<i>Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:</i>
2.2.1	Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются действующим законодательством и коллективным договором, а также трудовым договором. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.2.2	Учреждение сохраняет за собой право нанимать Работников по срочным трудовым договорам на время выполнения определенной работы для удовлетворения временных производственных потребностей в соответствии с требованиями ТК РФ.
2.2.3	Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к Договору), Положением об оплате труда (Приложение №2 к Договору), Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи Работникам (Приложение №3 к Договору) и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и относящимися к трудовой функции Работника.
2.2.4	Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается по соглашению Сторон трудового договора только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
2.2.5	Работодатель использует все возможности, не противоречащие интересам Учреждения, с тем, чтобы избежать увольнения по сокращению штатов или численности. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии с ТК РФ.
2.3	<i>Обязательства Работодателя:</i>
2.3.1	При принятии решения о сокращении численности или штата Работников (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщает Совету Учреждения за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении Работников – за три месяца до начала проведения мероприятий (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать причину сокращения, номер приказа о сокращении численности или штатов, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. При массовом высвобождении Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2.3.2	Соблюдает условия Договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками.

2.3.3	Не увольняет по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Учреждения следующие категории Работников: - работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ); - женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ).
2.3.4	Добивается успешной деятельности Учреждения, повышения культуры и дисциплины труда.
2.3.5	Обеспечивает трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами для достижения целей деятельности Учреждения.
2.3.6	Обеспечивает безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.
2.3.7	Создает условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.
2.3.8	Осуществляет мероприятия, направленные на повышение уровня бытового и медицинского обслуживания Работников.
2.3.9	Предоставляет Совету Учреждения информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
2.3.10	Ведет коллективные переговоры, а также заключает коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ.
2.3.11	Предоставляет Совету Учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля над его выполнением.
2.3.12	Предоставляет по требованию Совета Учреждения отчет о выполнении обязательств по Договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т.д.).
2.3.13	Создает условия, обеспечивающие деятельность Совета Учреждения в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.
2.3.14	Сотрудничает с Советом Учреждения в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешает трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров.
2.3.15	Обеспечивает Работников обусловленной трудовыми договорами работой.
2.3.16	Выплачивает в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором.
2.3.17	Учитывает мнение Совета Учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения.
2.3.18	Своевременно выполняет предписания надзорных и контрольных государственных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2.3.19	Создает условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором формах.
2.3.20	Осуществляет обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.
2.4	Совет Учреждения обязуется:
2.4.1	Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
2.4.2	Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.4.3	<p>Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов.</p> <p>Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также над выполнением обязательств Договора, в части выполнения обязательств Работодателя.</p> <p>Принимать от Работников, регистрировать, рассматривать запросы, жалобы и заявления и своевременно отвечать на них.</p> <p>Предоставлять Работникам необходимую информацию о ходе выполнения Договора.</p> <p>Осуществлять представление и защиту законных прав Работников.</p>
2.4.4	Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Договора.
2.4.5	Выражать мнение Совета Учреждения при увольнении Работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников.
2.4.6	Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития.
2.4.7	Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.
2.4.8	Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.
2.4.9	Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей коллектива.
2.4.10	Участвовать в разработке совместно с Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости Работников и сохранению рабочих мест в Учреждении.
2.4.11	Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.
2.5	Обязательства Работников:
2.5.1	Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя.
2.5.2	Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране и обеспечению безопасности труда, выполнять установленные нормы труда.
2.5.3	Беречь имущество Учреждения.
2.5.4	Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
2.5.5	Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам.
2.5.6	Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации.
2.5.7	Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
2.6	Работодатель имеет право:
2.6.1	Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на

	условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, Договором.
2.6.2	Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.
2.6.3	Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иным действующим законодательством РФ.
2.6.4	Принимать локальные нормативные акты.
2.7	В соответствии с действующим законодательством РФ, соглашениями и Договором <i>Совет Учреждения имеет право:</i>
2.7.1	Заслушивать информацию у Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: <ul style="list-style-type: none"> - реорганизации и ликвидации Учреждения; - введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников; - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников; - по другим вопросам, предусмотренным действующим законодательством РФ, учредительными документами Учреждения, настоящим Договором.
2.7.2	Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).
2.7.3	Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.
2.8	<i>Работник имеет право на:</i>
2.8.1	Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
2.8.2	Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
2.8.3	Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Договором.
2.8.4	Выплату заработной платы своевременно и в полном объеме, в соответствии с установленной квалификацией, сложностью и условиями труда, количеством и качеством выполненной работы.
2.8.5	Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков.
2.8.6	Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
2.8.7	Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
2.8.8	Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором формах.
2.8.9	Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
2.8.10	Ведение коллективных переговоров и заключение Договора через Совет Учреждения, а также на информацию о выполнении Договора.
2.8.11	Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом методами.
2.8.12	Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
2.8.13	Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ.
2.8.14	Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.9	<i>Стороны договорились:</i>
2.9.1	Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников, помимо лиц, перечисленных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: <ul style="list-style-type: none"> - лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); - имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении; - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж работы в данном Учреждении.
2.9.2	Высвобождающимся Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).
2.9.3	Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, по согласованию с Советом Учреждения.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников

3.1	<i>Стороны пришли к соглашению о том, что:</i>
3.1.1	Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
3.1.2	Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.
3.2.	Работодатель обязуется:
3.2.1	Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе по специальности).
3.2.2	Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.
3.2.3	В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).
3.2.4	Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха, отпуска

4.1	<i>Стороны пришли к соглашению о том, что:</i>
4.1.1	Рабочее время и время отдыха Работников определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору).
4.1.2.	Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного органа Совета Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.
4.1.3	Работник по соглашению с Работодателем вправе разделить отпуск на части, одна из которых должна составлять не менее двух недель.
4.1.4	Работающим инвалидам и Работникам, которые имеют льготы, в соответствии с законодательством РФ, очередной отпуск предоставляется в удобное для них время.
4.1.5	Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с

	ТК РФ, иными федеральными законами и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору).
4.1.6	Педагогические работники Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к Договору).
4.1.7.	Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1	Оплата и нормирование труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 2 к Договору), Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи Работникам (Приложение № 3 к Договору), Положением о нормировании труда (Приложение № 4 к Договору), Соглашением по охране труда (Приложение № 5 к Договору).
5.2	Объем учебной (преподавательской) нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения Совета Учреждения. Объем учебной (преподавательской) нагрузки педагогическим Работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной (педагогической) нагрузкой на новый учебный год под роспись.
5.3	Педагогическая (преподавательская) работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров и др.) предоставляется только в том случае, если педагогические Работники, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической (преподавательской) работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.
5.4	Учебная (педагогическая) нагрузка педагогическим Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим Работником.
5.5	Выплата заработной платы производится на указанный Работником счет в банке. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца. В случае совпадения дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся работнику сумм производится в день увольнения работника. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
5.6	При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

	причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм ст. 236 ТК РФ.
5.7	Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несёт Работодатель Учреждения.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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 (Приложение № 5 к Договору).
6.2	Работодатель:
6.2.1	Обеспечивает право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 216 ТК РФ) в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение № 5 к Договору).
6.3	Совет Учреждения:
6.3.1	Осуществляет контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности.
6.3.2	Вносит предложения по обеспечению безопасности и проведению необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.
6.3.3	Участствует в проведении смотров рабочих мест по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.
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 на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
6.4.3	Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование за счет средств Работодателя (ст. 220 ТК РФ).
6.4.5	Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.
6.5	Работник имеет право:
6.5.1	Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, вследствие нарушения требований охраны труда. Гарантии права Работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, закреплены статьей 216.1 ТК РФ

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1	Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации Работникам
-----	--

	<p>предоставляются в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при приеме на работу; - при переводе на другую работу; - по оплате труда; - при направлении в служебные командировки; - при исполнении государственных или общественных обязанностей; - при совмещении работы с получением образования; - при вынужденном прекращении работы не по вине Работника; - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; - в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.
7.2	<p>Работодатель гарантирует:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия педагогическим работникам, заместителям руководителя Учреждения, руководителям структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, за: <ol style="list-style-type: none"> 1) почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,2; 2) почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» (со дня присвоения почетного звания) - в размере 0,15; 3) почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации (со дня присвоения почетного звания, награждения) - в размере 0,1; - Работникам один раз в год единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности в соответствии с Приложением № 10 к Постановлению Правительства Тульской области от 23 мая 2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»; - поступившим на работу молодым специалистам однократную выплату единовременного пособия в размере пяти должностных окладов за счет средств бюджета области в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании» (статья 11); в порядке, установленном Постановлением правительства Тульской области от 13 августа 2015 г. № 380.

Раздел 8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1	Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы по соглашению между работником и работодателем и при наличии свободных средств, предусмотренных на оплату труда Работников на текущий финансовый год:
8.1.1	Выделять средства для оказания материальной помощи Работникам в случае длительной болезни в порядке, предусмотренном Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, об оказании материальной помощи Работникам (Приложение №3 к Договору).
8.1.2.	Выделять средства на выплату единовременного пособия всем категориям работников

	Учреждения впервые уходящим на пенсию по старости или по инвалидности, в размере должностного оклада (тарифной ставки).
8.2	Стороны договорились о том, что Работники обеспечиваются вкладышами в трудовые книжки за счёт средств от приносящей доход деятельности (при наличии таких средств) бесплатно.

Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета Учреждения

9.1	Работодатель и Совет Учреждения строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.
9.2	Работодатель признает, что Совет Учреждения является полномочным представителем коллектива Работников по вопросам: <ul style="list-style-type: none"> - защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ); - содействия их занятости; - ведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля над его выполнением; - соблюдения законодательства о труде; - участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. Совет Учреждения представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов.
9.3	Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие Совету Учреждения в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).
9.4	Работодатель обязуется привлекать представителей Совета Учреждения для осуществления контроля над эффективностью расходования фонда оплаты труда Учреждения.
9.5	Взаимодействие Работодателя с Советом Учреждения осуществляется посредством учета мотивированного мнения Совета Учреждения.
9.6	С учетом мнения Совета Учреждения производится: <ul style="list-style-type: none"> - согласование установления условий оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ); - принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ); - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ); - установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ); - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ); - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ); - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ); - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены; - утверждение формы расчетного листка (статья 136 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, содержащих нормы трудового права; - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
9.7	С учетом мотивированного мнения Совета Учреждения производится расторжение трудового договора с Работниками по следующим основаниям: <ul style="list-style-type: none"> - сокращение численности или штата Работников организации (статьи 81, 82 ТК РФ);

	- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82 ТК РФ).
9.8	По согласованию с Советом Учреждения производится: <ul style="list-style-type: none"> - установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); - представление к присвоению почетных званий; - представление к награждению отраслевыми и иными наградами ; - установление размеров повышенной оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 ТК РФ); - распределение учебной (педагогической) нагрузки; - утверждение расписания занятий.
9.9	Соблюдение порядка учета мнения Совета Учреждения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ. Совет Учреждения не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение Совета Учреждения не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Советом Учреждения в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего Работодатель вправе принять локальный нормативный акт, содержащий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а Совет Учреждения имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.
9.10	Члены Совета Учреждения включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, по проведению специальной оценки условий труда.

Раздел 10. Контроль над выполнением Договора

10.1	Контроль над выполнением Договора осуществляется сторонами Договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения Договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие настоящего Договора в одностороннем порядке.
10.2	Стороны обязуются: <ul style="list-style-type: none"> - разъяснять условия Договора Работникам; - в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации; - осуществлять проверку хода выполнения Договора по итогам года (полугодия) и информировать Работников о результатах проверок на собраниях Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Договор; - обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения Договора осуществляла систематический контроль над его выполнением и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения Договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и Совета Учреждения об итогах проверок и принятых мерах;

	<ul style="list-style-type: none"> - предоставлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса; - рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением; - соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
10.3	Совет Учреждения, подписавший Договор, для контроля над его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений Договора.
10.4	В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
10.5	Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

Раздел 11. Заключительные положения

11.1	Договор заключен сроком на три года (2025 – 2027 гг.). Он вступает в силу со дня подписания.
11.2	Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
11.3	Переговоры по заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.
11.4	В течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения. В случае существенных изменений может быть принят новый Договор до истечения срока действующего Договора в порядке, установленном законодательством РФ.

ПРОИЗВЕДЕНО, ПРЯМО ЛИТРОВАНО И СКРЕПЛЕНО
ПЕЧАТЬЮ.

И.В. Саплина

ЛИСТОВ

ДИРЕКТОР «ОБЪЕДИНЕНИЯ МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР»

И.В. САПЛИНА

