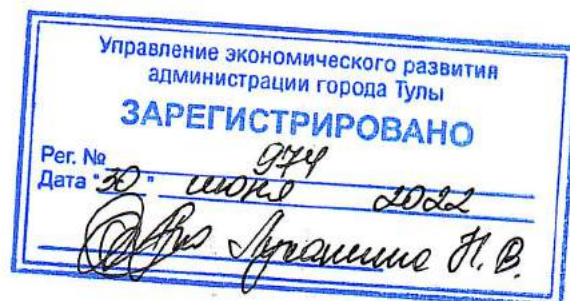


Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Центр образования № 36»

на 2022 – 2025 г.



Подписано сторонами « 25 » марта 2022 г.

1.

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора и работниками, от имени и по поручению которых выступает профсоюзная организация, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Центр образования №36» - далее МБОУ ЦО № 36.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ ЦО № 36, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников МБОУ ЦО №36 (далее – профком),

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ЦО № 36 Табунниковой Наталии Михайловны, действующей на основании Устава МБОУ ЦО №36.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), (протокол № 3 общего собрания работников от 25 апреля 2022 года).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе, заключившим трудовой договор по совместительству, и работодателя.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте МБОУ ЦО №36.

1.6. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО №36;
- 2) Положение об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО №36;
- 3) Положение о порядке установления выплат стимулирующего и компенсационного характера работникам МБОУ ЦО №36;
- 4) соглашение по охране труда МБОУ ЦО №36;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другим средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень должностей работников МБОУ ЦО №36 с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию.

2 Трудовой договор

Обязательства работодателя:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Трудовой договор не может ухудшать положение работников, по сравнению с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, муниципального образования город Тула, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Установление учебной нагрузки на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, осуществляется до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов, групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить под роспись педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в

письменном виде.

2.6. При установлении учителям, для которых МБОУ ЦО №36 является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске устанавливается на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятия в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы не может

рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.11. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие дистанционные формы обучения, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотии и в любых других исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) работники могут быть временно переведены по инициативе работодателя (представителя нанимателя) на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.11.1. Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе работодателя (представителя нанимателя) также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.11.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функций дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящей главой. 49.1 ТК РФ

2.11.3. Для дистанционных работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором.

2.11.4. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов - комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.11.5. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

- 2.12. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьи 74 и 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.
- 2.13. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами.
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ

3. Экономика и управление учреждением

Обязательства работодателя:

- 3.1. Доводить до коллектива МБОУ ЦО № 36 годовые объёмы финансирования по фонду оплаты труда.
- 3.2. При передаче в аренду земли, части здания оборудования, находящегося в оперативном управлении МБОУ ЦО № 36:
 - учитывать мнение профкома;
 - не допускать ухудшение условий труда и быта работников.
- 3.3. Учитывать мнение профкома при использовании полученных и оставшихся в распоряжении учреждения дополнительных, в т. ч. внебюджетных средств.

4. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

- 4.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением администрации города Тулы от 17.06.2014г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования город Тула, осуществляющих образовательную деятельность» (Положение об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО №36).
- 4.2. Изменение размеров оплаты труда производится:
 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера базового оклада;
 - при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссии);
 - при присвоении Почетного звания (со дня присвоения);
 - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
 - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
 - в случае индексации, на основании постановлений администрации города Тулы.
- 4.3. Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется

в те же сроки и в тех же размерах, что и для работников государственных учреждений Тульской области.

- 4.4. Фонд надбавок и доплат учреждения устанавливается в размере не менее 25% от фонда заработной платы.
- 4.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.6. Заработная плата работнику перечисляется на указанный работником счет в банке.
- 4.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 4.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.9. Обязательства работодателя:

- 4.9.1 Устанавливать стимулирующие, компенсационные выплаты, премировать работников на основании «Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 36».
- 4.9.2 Установление выплат осуществляется по согласованию с профкомом в соответствии с решением комиссии по установлению стимулирующих и компенсационных выплат. В состав комиссии входит председатель профкома.
- 4.9.3 Выплачивать ежемесячные доплаты к должностному окладу (ставке) педагогическим работникам за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размерах, предусмотренных законодательством.
- 4.9.4 Выплачивать работникам пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада по основной занимаемой должности (пункт 1 статьи 10 ЗТО «Об образовании от 30 сентября 2013 года №1989-ЗТО).
- 4.9.5 Выплачивать единовременное пособие выпускникам образовательных организаций профессионального и высшего образования при поступлении на работу в государственные образовательные организации в размере пяти должностных окладов (пункт 2 статьи 11 ЗТО «Об образовании»).

1. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.10. Выплачивать ежемесячную надбавку:

- педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющим звания «Отличник народного образования», «Почетный работник общего образования РФ» в размере 10% из средств бюджета Тульской области (пункт 2(3) статьи 9 ЗТО «Об образовании»);
 - педагогическим работникам за почетные звания в соответствии с пунктом 2 статьи 9 ЗТО «Об образовании»;
- педагогическим работникам за почетное звание «Почетный работник сферы образования» в размере 10% из средств учреждения;
- - заведующей библиотеки в размере 50% оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу, на основании постановления администрации г. Тулы от 26 марта 2021 года №585 «О внесении дополнений в постановление администрации г. Тулы от 17 июня 2014 №1776»;
- ежемесячную надбавку стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заместителям руководителя структурного подразделения, имеющим ведомственные награды «Отличник народного просвещения» союзных республик бывшего Союза ССР в размере 10%;
- ежемесячную надбавку стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заместителям руководителя структурного подразделения, имеющим почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в размере 10%;
- ежемесячную надбавку стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителя, руководителю структурного подразделения, заместителям руководителя структурного подразделения, при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в размере 5%; Благодарностью Министерства образования и

науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации в размере 5%.

- Производить повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35% оклада, должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 ТК РФ).
- Сохранять заработную плату за работниками в полном размере в случае закрытия МБОУ ЦО № 36 на карантин, в период отмены учебных занятий для воспитанников и обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, вследствие отключения водоснабжения, электроэнергии, предписаний надзорных органов и другим, не зависящим от работника и работодателя основаниям (статья 157 ТК РФ).
- Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в соответствии со статьей 236 ТК РФ.
- Выплачивать работникам заработную плату в размере 100% в случае приостановления работы по статье 142 ТК РФ.
- Производить доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.
- Производить оплату на замену уходящих в очередной отпуск работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам в пределах должностного оклада (ставки) отсутствующего работника.
- Выдавать всем работникам расчётные листки по начислениям и о составных частях заработной платы, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате.
- При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.
- Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

- Индексация заработной платы производится Работодателем ежегодно, не реже одного раза в год. Работодатель принимает решение об индексации заработной платы в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения.

5. 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 (глава 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
 - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

- 5.2. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 5.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.4. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
 - по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может

быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

5.5. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

6. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Обязательства работодателя:

6.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.2. Создавать условия для дополнительного профессионального образования один раз в три года.

6.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту работы и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

6.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня, предусмотренные статьи 173-174, статьи 176-177 ТК РФ.

6.6. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической

деятельности не реже, чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

6.7. Проводить аттестацию педагогических работников, в том числе по смежным профессиям, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 года №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии (статьи 196, 197 ТК РФ).

6.8. Включать в состав аттестационной комиссии МБОУ ЦО №36 председателя профкома.

6.9. Продлевать срок действия квалификационной категории на основании заявления работника на срок до одного года в случаях:

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

6.10. Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (пункт 9.3.2. Соглашения между администрацией города Тулы, управлением образования администрации города Тулы и Тульской городской организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации).

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

6.11. В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

6.12. При установлении первой или высшей квалификационной категории педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций Тульской области, имеющим ученые степени, государственные награды Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственные награды (нагрудный знак, почетная грамота), ставшим победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», стабильные положительные результаты освоения обучающимися образовательных программ, обеспечивающим повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя образовательной организации.

6.13. Согласовывать с профкомом кандидатуры работников для награждения.

7. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

7.10. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

7.11. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.12. Производить увольнение председателя профкома, заместителей председателя профкома, членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ по согласованию с профкомом (статья 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

7.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261, 374 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии);
- лица проработавшие в учреждении свыше 10 (десяти) лет;
- работники, имеющие наибольший стаж работы в

данном учреждении;

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- выпускники высших и средне-специальных учебных заведений, имеющие стаж менее одного года и работающие по специальности;

- работники, имеющие 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.

7.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

8. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли соглашению о том, что:

- 8.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций 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».
- 8.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, 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».
- 8.3. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.189, 190 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком

сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также определяемыми сторонами условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

8.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ).

Для руководителя, его заместителей и других работников устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

8.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

8.6. Для работников из числа административно - хозяйственного, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ ЦО №36 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.7. Для дежурных по режиму учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

8.8. Сторожам МБОУ ЦО №36 устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом равным одному году.

8.9. Неполное рабочее время: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законных представителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ);
- инвалидам в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

8.10. Составление расписания уроков осуществляется с учетом соответствующих санитарно - эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению

работников, ведущих преподавательскую деятельность (пункт 3.1.приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

- 8.11. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 8.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.
Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 8.13. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 8.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
- 8.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 8.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

8.16. Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»:

- зам. директора по УВР и ВР-56 календарных дней;
- зам. директора по безопасности – 28 календарных дней;
- зам. директора по АХР – 28 календарных дней;
- зам. директора по дошкольной работе-56 календарных дней;
- педагогические работники -56 календарных дней;
- старший воспитатель – 56 календарных дней;
- воспитатель – 42 календарных дня;
- музыкальный работник -42 календарных дня;
- учитель-логопед -56 календарных дней;
- вспомогательный и технический персонал – 28 календарных дней;
- инвалиды- не менее 30 календарных дней (ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов Российской Федерации» № 68-ФЗ);
- несовершеннолетним – не менее 31 календарного дня.

Обязанности работодателя:

8.2. Работником может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем, а также в других случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

8.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье для всех работников МБОУ ЦО №36, за исключением сторожей (выходные по графику).

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

8.4. Работникам, участвующим в районных, городских, областных мероприятиях по распоряжению администрации или органов управления образованием в свободное от основных обязанностей

- время, предоставлять дни отдыха в каникулярное время.
- 8.5. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» без сохранения заработной платы.
 - 8.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск библиотекарям:
 - после 10 лет непрерывной работы – 5 дней;
 - после 20 лет непрерывной работы – 10 рабочих дней.
 - 8.7. Независимо от группы инвалидности работнику должен быть установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.
 - 8.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;Также имеют право на отпуск без оплаты следующие категории работников:
 - участники ВОВ – до 35 календарных дней в году;
 - пенсионеры по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
 - работающие инвалиды – до 60 календарных дней в году.
 - 8.9. Предоставлять работникам МБОУ ЦО №36 в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
 - 8.10. Предоставлять работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
 - 8.11. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с руководством МБОУ ЦО №36.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об

освобождении его от работы.

Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

8.12. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- сотрудникам прошедших вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня. Оплачиваемые дни отдыха предоставляются сотрудникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививки или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

8.13. Порядок предоставления 2 двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха по согласованию с работодателем:

- в каникулярное время;
- в день вакцинации;
- в следующий день после вакцинации;
- к ежегодному отпуску.

9. Охрана труда и здоровья Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить «Соглашение по охране труда» (приложение №7), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1. Обеспечить в МБОУ ЦО №36 проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с целью установления гарантий и прав работников, занятых на тяжелых работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ). В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и уполномоченного по охране труда.

9.2. Использовать средства, при условии финансирования, на проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от эксплуатационных расходов на содержание

- учреждения и за счёт возвратных средств из ФСС на предупредительные меры по охране труда.
- 9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБОУ ЦО №36, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
 - 9.4. Организовать проверку знаний работников МБОУ ЦО №36 по охране труда на начало учебного года.
 - 9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 9.6. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей и в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.
 - 9.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (статья 221 ТК РФ).
 - 9.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
 - 9.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).
 - 9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством, и вести их учет. Принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (статьи 227 - 231 ТК РФ).
 - 9.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда. Организовать её работу в соответствии с Рекомендациями по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, утверждёнными Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июня 2014 года № 412н.
 - 9.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения

- такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (статья 212 ТК РФ).
 - 9.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 9.15. Своевременно предоставлять в ФСС документы на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
 - 9.16. Осуществлять, совместно с профкомом, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, оформлением его результатов, участием в смотрах-конкурсах по охране труда и пожарной безопасности.
 - 9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров.
 - 9.18. Выплачивать за счет средств работодателя пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы в первые три дня нетрудоспособности работника.

9.19. Профком обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равномерного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих прав и интересы членов профсоюза;
- избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда за счёт средств Фонда социального страхования РФ;
- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем председателя профсоюзной организации по охране труда на общественных началах;
- систематически обсуждать на заседаниях профкома

работу администрации образовательного учреждения, руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
- 10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы, Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, его заместителей и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

- 10.7. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
 - привлечение работников к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных частью 2 статьи 113 ТК РФ;
 - об установлении графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (статья 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и другие вопросы, касающиеся социально-трудовых прав работников.

11. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили

- профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 11.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, в том числе фонда доплат и надбавок.
 - 11.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
 - 11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).
 - 11.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
 - 11.7. Совместно с уполномоченным по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
 - 11.8. Совместно с уполномоченным по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.
 - 11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
 - 11.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - 11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.
 - 11.12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременное представление работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - 11.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случае смерти близких родственников, на лечение, приобретение дорогостоящих лекарств из средств профсоюзного бюджета.
 - 11.14. Осуществлять контроль за соблюдением принятых на федеральном уровне нормативных правовых актов, методических рекомендаций и разъяснений, связанных с введением с 1 сентября 2020 года ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство, а также коллективного договора образовательной организации

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:


- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.
- 12.2. Осуществляют совместный контроль за выполнением положений коллективного договора, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год, информируют о выполнении положений коллективного договора в течение всего срока его действия на собраниях, совещаниях, на профсоюзных кружках, через профсоюзный уголок.
- 12.3. Рассматривают в течение 7 (семи) дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

От работодателя:
Директор МБОУ ЦО № 36


_____/Н.М. Табунникова/



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ ЦО № 36


_____/Е.В. Данилова/