

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Гимназия №20»  
город Донской мкр. Центральный  
Тульской области  
на **2022 – 2024** годы

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице директора учреждения и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Гимназия №20».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников по установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – Макаровой И.В. – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);

- работодатель в лице его представителя – и.о. директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия №20» Зомерфельд Г.В.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и не может ухудшать их положение по сравнению с законодательством РФ.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет

своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- графики отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- положение об условиях оплаты труда работников (ст. 135 ГК РФ);
- соглашение по охране труда (ст.226 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (с т.221 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работникам;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- другие локальные нормативные акты.

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

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2.Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашениями настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

2.5. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками образовательных учреждений, 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.

2.6. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим соглашением, уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.11. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством, по личному заявлению работника обеспечивает ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может

ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен, по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.18. 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:

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (приказ Минобрнауки от 22 декабря 2014 года № 1601);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); (в данном случае согласие работника не требуется)

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и других случаях);

– восстановления на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (измерения числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), 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).

О введении существенных изменений условий труда (введение новой системы оплаты труда, предварительное распределение нагрузки и другая педагогическая работа), а также о причинах их вызвавших работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об условиях оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его

квалификации и состоянию здоровья.

2.20. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.22. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.23. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

### **3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию 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), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-

176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

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

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

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- 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:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физ.воспитания)
Руководитель физ. воспитания	Учитель; преподаватель физкультуры (физ.воспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер

Преподаватель детской музыкально школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ.	Учитель, преподаватель физкультуры (физ.воспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

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 Министерством образования Тульской области.

3.2.6.1. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Тульской области, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

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

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением

заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих к увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, в том числе о введении новой системы оплаты труда, распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших изменения определённых сторонами условий трудового договора.

4.5.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5.4. При увольнении работника при сокращении численности или штата выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

4.5.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить приём новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники учреждения;
- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

4.5.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритете при приёме на работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет (одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

## **5. Рабочее время**

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 100 ТК РФ).

5.2. При регулировании рабочего времени в учреждении стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99, п.3 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных

для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Время осенних, зимних, 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. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об условиях оплаты труда.

## **6. Время отдыха**

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

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается

не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день для отдыха.

6.2. Всем педагогическим работникам ОУ устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.3. 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.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.4.2. В соответствии с пунктом 3 статьи 33 Закона Тульской области «О библиотечном деле» от 20.12.1996г. №21-ЗТО работники библиотек имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

6.4.3. Предоставлять работникам отпуск за счёт средств доплат и надбавок (п. 2.2.7. трехстороннего соглашения муниципального образования г. Донской):

- для проводов детей в армию – 1 день;
- на похороны близких родственников – до 3 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – до 3 дней;
- при отсутствии в течение учебного года (с 1 сентября текущего года по 31 августа следующего года) дней нетрудоспособности – 6

дней.

6.4.4. Предоставлять по согласованию с работодателем 2 оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID – 19).

6.4.5. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса.

6.4.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых локальным актом ОУ.

6.4.7. Предоставлять работникам свободное время с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.4.8. По желанию работника с учетом возможностей образовательного процесса отпуск может быть использован с разрывом. Администрация обязана предоставить отпуск во время учебного процесса при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха, приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.6. 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.

## **7. Оплата и нормирование труда**

7.1. Система оплаты труда работников ОУ, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются настоящим

Коллективным договором, а также локальными нормативными актами, являющимися приложениями к коллективному договору.

7.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующим Положением об условиях оплаты труда:

- для руководителей, специалистов, служащих на основе должностных окладов;
- для рабочих на основе окладов, определяемых путём умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

7.3. Фонд оплаты *труда* учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу не входящую в должностные обязанности работников. Фонд доплат и надбавок устанавливается в размере 25% от фонда заработной платы на основании отраслевого и областного соглашения.

7.4. Должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника.

7.5. Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

7.6. Работникам производятся доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, за условия, отклоняющиеся от нормальных условий труда, выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об условиях оплаты труда, Положением о выплатах компенсационного и стимулирующего характера, локальными нормативными актами учреждения.

7.7. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.

7.8. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

7.9. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

7.10. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее – класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

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

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

7.12. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходу за ребенком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

7.13. Работникам учреждения предусматриваются:

7.13.1. Выплаты компенсационного характера:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжёлыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др. в размере до 12% к должностному окладу (ставке);
- за работу в ночное время (не ниже 35% должностного оклада (ставки) за каждый час работы в ночное время;
- за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере;
- за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в

полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

7.13.2. Стимулирующие выплаты, к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

7.13.3. Премияльные выплаты выплачиваются по итогам работы.

7.14. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются органом управления образованием (работодателем) по согласованию с территориальной организацией Профсоюза.

7.15. Установить фонд доплат и надбавок в размере 25% от фонда заработной платы.

7.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 05 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выдача заработной платы производится накануне этого дня.

7.17. Оплата отпуска работников производится за три дня до его начала согласно ст.136 ТК РФ.

7.18. Заработную плату выплачивать работникам в месте выполнения им работы, либо перечислять на указанный работником счёт в банке.

7.19. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.20. Наполняемость классов, установленная соответствующим нормативным правовым актом, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.21. Работодатель обязуется:

7.21.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст.234 ТК РФ), в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

7.21.2. Конкретный размер денежной компенсации в случае

нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику – не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

7.21.3. Сохранять за работниками, участвующих в забастовке заработную плату в полном размере.

7.21.4. Сохранять за работниками заработную плату в полном объёме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

7.21.5. Производить выплату пособия на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада всем работникам учреждения по основной занимаемой должности.

7.21.6. Осуществлять премирование участников конкурса «Учитель года», «Лидер в образовании».

7.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7.23. 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 расчёте.

7.24. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы.

7.25. Производить оплату командировочных расходов для лиц, направленных в служебную командировку, для повышения квалификации работников.

7.26. Установить надбавку к должностному окладу работникам за:

- почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик – в размере 15% должностного оклада;

- нагрудные знаки и почетные звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник просвещения Российской Федерации», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», Почетную грамоту Министерства образования РФ – в размере 10% должностного оклада.

7.27. Производить выплату единовременного пособия молодым

специалистам, поступившим на работу в муниципальные образовательные организации, в размере пяти должностных окладов.

Пособие назначается молодым специалистам, поступившим на работу в образовательные организации и проработавшим в них при выполнении педагогической работы и (или) учебной нагрузки не менее одной ставки в течение 9 месяцев.

7.28. Производить доплату низкооплачиваемым категориям работников до размера минимальной заработной платы в Тульской области.

7.29. Осуществлять финансирование прохождения санитарного минимума работникам муниципальных образовательных учреждений.

## **8. Гарантии и компенсации**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает бесплатно работников возможностью пользования библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.2. Выплачивает пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые два дня нетрудоспособности работника.

8.3. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты для приёма пищи).

## **9. Охрана труда и здоровья**

9. 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 (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Отраслевое: 4.2.18. Финансирование мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.212 ТК РФ) в муниципальных образовательных учреждениях в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения, которые предусматриваются в коллективном договоре и уточняются в соглашении об охране труда, являющимся приложением к коллективному договору

9.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по

её результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В составе аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. Провести с вновь поступившими и переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и другим материалов за счёт учреждения.

9.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ с органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

9.10. 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.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

9.12. Обеспечивать соблюдение работником требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в

результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовым обязанностям.

9.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

9.16. Обеспечить за счёт средств бюджета МО проведение обязательных, предварительных и периодических медицинских обследований работников ОУ и приобретение мед. книжек (п. 9.3.4 отраслевого соглашения).

9.17. Организовать в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

9.18. Оборудовать комнату для отдыха работников.

9.19. Профком обязуется:

- контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий Соглашения по охране труда через комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством;

- осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

## **10. Гарантии профсоюзной деятельности**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых 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 права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом

в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющимся членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 пункту 5 статьи ТК РФ с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. 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, но на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы работника в размере 1 % (ст.30, 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель за счёт средств фонда доплат и надбавок учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 50% оклада, за работу не входящую в круг должностных обязанностей (по социальной защите работников, по работе с коллективным договором и др. (ст.377 ТК РФ).

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещания и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б», пунктами 3 и пунктом 5 ст. 82 ТК РФ, с соблюдением

общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **11.Обязательства профкома**

11. Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, 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 за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения

трудовых книжек работников, за своевременностью 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 (ст.86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.196 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам в суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования и Пенсионный фонд

11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 12. Заключительные положения

12. Стороны договорились, что:

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

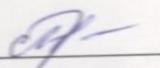
12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Представитель работников:  
Председатель профсоюзной  
организации МБОУ «Гимназия №20»

  
Макарова И.В.  
«15» сентября 2021 года

Работодатель:

И.о. директора МБОУ «Гимназия №20»

  
Зомерфельд Г.В.  
«15» сентября 2021 года  
М.П.

В данном документе  
пронумеровано,  
прошнуровано и  
скреплено печатью  
27 листов.  
И.о. директора  
*Зоя* — Ф.В. Зомерфельд

