



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем в лице муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Центр образования № 27»
и работниками в лице представителя первичной профсоюзной
организации Профсоюза работников народного образования
и науки РФ

на 2025 - 2027 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О., подпись)

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования № 27» (далее – Центр).

В Центр входят четыре учебных корпуса:

- учебный корпус №1 (г. Тула, ул. Ленина, 21)
- учебный корпус №2 (г. Тула, ул. Демонстрации, д.6)
- учебный корпус № 3 (г. Тула, ул. Ленина, д.17; ул. Демонстрации, д. 6)
- учебный корпус №4 (г. Тула, ул. Бундурина, д.3)

1.1.1. В учебных корпусах № 3 (ул. Демонстрации, д. 6), № 4 организованы группы общеразвивающей направленности, группы компенсирующей направленности и комбинированной направленности.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ (в ред.от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ (в ред.от 27.06.2018) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп. вступ. в силу 01.01.2019г);
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования № 27» Маленкова О.И. (далее – работодатель);
- работники Центра в лице их представителя первичной профсоюзной организации – председателя первичной профсоюзной организации Климовой Л.О. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра в течение трех дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие на период:

- изменения наименования Центра;
- реорганизации в форме преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения;
- ликвидации Центра;
- расторжения трудового договора с руководителем Центра.

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

1.7. Любая из сторон имеет право:

- направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор;
- вносить изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течении трех лет включительно.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.56-84 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора при назначении на должность (ст.19 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

При заключении трудового договора с работником знакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами (ст.68 ТК РФ).

2.4. 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются основные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов (групп), количества обучающихся, их дислокации между учебными корпусами Центра, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы, образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О внесении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.ст.74,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья; при отсутствии такой работы – вакантную должность.

В случае отказа педагогического работника от работы с меньшим объемом учебной нагрузки на новый учебный год расторжение трудового договора с ним осуществляется по п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 и ст.74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается. 2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст.77-84 ТК РФ).

2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 ст.81 ТК РФ).

2.13. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- другие лица, воспитывающие указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ);
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 3-х лет (молодые специалисты);
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ с работником–членом Профсоюза по инициативе работодателя производить только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.ст.196, 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, дежурства, иными локальными нормативными актами, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО № 27 и трудовыми договорами с работниками устанавливается пятидневная рабочая неделя, с двумя общими выходными днями (суббота, воскресенье).

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается (ст.113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в ночное время оплачивается согласно ст.154 ТК РФ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом или распоряжением по Центру.

4.3. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.4. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, в том числе в летнее время для работы в лагерях дневного пребывания, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.ст.60,97,99 ТК РФ, Положением об оплате труда или предоставлением отгулов.

4.5. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Для работников-инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда в соответствии со ст.23 «Условия труда инвалидов» Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г.

Для работников, имеющих детей-инвалидов, предоставляются 4 календарных оплачиваемых дня по уходу за больным ребенком в соответствии со статьей 262 Трудового кодекса и заявления работника.

4.6. Для педагогических работников Центра продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.6.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям дошкольного образования
- воспитателям;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- методистам;
- преподавателям-организаторам ОБЗР;
- советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

4.6.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается:

- инструкторам по физической культуре.

4.6.3. Продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю устанавливается:

- воспитателям, непосредственно осуществляемым воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья.

4.6.4. Продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю устанавливается:

- музыкальным руководителям.

4.6.5. Продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

4.6.6. Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю устанавливается:

- учителям
- преподавателям
- педагогам дополнительного образования.

4.7. 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет

(ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Составление расписания уроков (занятий) осуществляется с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, рационального использования рабочего времени педагогического работника. Не допускаются перерывы между занятиями более двух уроков (занятий) в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. Часы, свободные от проведения учебных занятий по расписанию, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы Центра (заседания педагогического совета, родительские собрания и тому подобное), педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым очередным отпуском, а также выходными и праздничными днями, является рабочим временем педагогических и других работников Центра. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Центра.

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

4.11. В исключительных случаях (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай, 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 на дистанционную работу на период указанных обстоятельств.

Временный перевод Работников на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и(или) органом местного самоуправления. 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 настоящей главой 49.1 ТК РФ.

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

4.12. Режим рабочего времени административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, уборка, работа на территории и др.).

4.13. Периоды отмены учебных и иных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические и другие работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, перечисленных выше.

4.14. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.ст.122,123 ТК РФ). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

О дате начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.124,125 ТК РФ.

Согласно ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется до истечения 6-ти месяцев:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 и 42 календарных дней. Другим работникам Центра предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дня с сохранением места работы.

4.16. С учетом финансовых возможностей работодатель обязуется:

4.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.ст.101,119 ТК РФ:

в количестве 14 календарных дней:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;
- заместителю директора по безопасности;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группах комбинированной и компенсирующей направленности;

в количестве 3-х календарных дней:

- заведующему хозяйством;
- начальнику отдела кадров;
- специалисту по кадрам;
- документоведу;
- делопроизводителю.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ:

в количестве 7 календарных дней:

- шеф-повару;
- повару.

4.16.2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.16.3. Работникам-инвалидам Центра предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со ст.23 «Условия труда инвалидов» Закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24 ноября 1995 г.

4.16.4. Заведующей библиотекой предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по стажу работы в соответствии с Постановлением Администрации города

Тулы от 26.03.2021г. № 585 «О внесении дополнений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776:

- от 10 до 20 лет – 7 календарных дней;
- более 20 лет – 14 календарных дней.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может переноситься на другой срок:

- при несвоевременной оплате времени отпуска;
- при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели и др.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется согласно ст.127 ТК РФ. Днем увольнения считается последний день отпуска.

4.18. При исчислении стажа работы для выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитываются:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие более половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

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

4.21. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, ст.108 ТК РФ.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с

обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.22. К дежурству по Центру педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее чем за 20 минут до окончания их последнего учебного занятия.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об условиях оплаты труда работников МБОУ ЦО № 27, Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 27, в соответствии с Постановлением Администрации города Тулы от 09.08.2024 года № 367 «О внесении изменений в постановление администрации города Тулы от 17.06.2014 № 1776» и Закона Тульской области от 29.11.2024 N 73-ЗТО "О прекращении осуществления органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий Тульской области и о внесении изменений в статьи 1 и 5 Закона Тульской области "О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по предоставлению мер социальной поддержки педагогическим и иным работникам".

5.2. Индексация заработной платы производится ежегодно, не реже одного раза в год в соответствии с действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда с учетом финансового положения.

5.3. Доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, система премирования устанавливаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 27.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

5.5. 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 выходного или нерабочего праздничного дня этого дня.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

- при присвоении (снятии) квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией на основании «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276;
- при изменении продолжительности стажа работы, а также при перерасчете стажа работа (педагогического, общего), включая выслугу лет;
- при награждении ведомственными наградами, присвоении почетного звания – со дня награждения или присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.11. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в Центре не позднее пяти лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и работающим по специальности, указанной в дипломе, выплачивается единовременное пособие в размере 5 базовых окладов, в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области «Об утверждении порядка назначения и выплаты единовременного пособия молодым специалистам государственных и муниципальных образовательных организаций» № 380 от 13 августа 2015 г.

5.12. Молодым специалистам устанавливается повышающий коэффициент до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года в размере 10% от должностного оклада.

5.13. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей Центра, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячная надбавка за почетные звания, нагрудные знаки (значки), ведомственные знаки отличия:

- в размере 20% от должностного оклада за почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации»;

- в размере 15% от должностного оклада за почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения»;

- в размере 10% от должностного оклада за почетные звания, нагрудные знаки и ведомственные знаки отличия: «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Отличник народного просвещения», нагрудные знаки союзных республик бывшего Союза ССР; другие почетные звания, нагрудные знаки (значки) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации

5.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

5.15. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Центра производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Согласно п.3 постановления Тульской области от 15.04.2014г. №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» доплата за классное руководство устанавливается педагогическим работникам за фактически отработанное время.

За время работы в осенние, зимние и весенние каникулы доплата сохраняется.

За время работы в летние каникулы доплата за классное руководство сохраняется при условии оформления приказа по Центру о возложении функций классного руководителя на учителя с указанием группы обучающихся и периода, в течение которого будут выполняться функции классного руководителя.

5.16. Работникам Центра один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада, ставки по основной занимаемой должности.

5.17. За работниками сохраняется заработная плата в полном объеме:

- на период приостановления работ в случае задержки выплаты заработной платы (ст.142 ТК РФ);
- на период забастовки;
- на период приостановления деятельности учреждения или простоя не по вине работника.

5.18. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий работы Центра по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.19. Объем учебной нагрузки педагогического работника оформляется приказом и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

5.20. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Центр является местом основной работы, сохраняется прежний объем и преемственность преподавания в классах (группах).

5.21. Работа по определению классов (групп) и объемов учебной нагрузки на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

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

5.22. Лицам, являющимся внешними совместителями, учебная нагрузка предоставляется только в том случае, если педагогические работники Центра обеспечены преподавательской работой в полном объеме.

5.23. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическому работнику в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Центра, 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);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях), когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Центре на срок до одного месяца;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- в соответствии с медицинским заключением.

5.24. Учебная нагрузка, высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников, предлагается прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых менее нормы.

5.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. По заявлению педагогического работника продлять срок действия ранее установленной квалификационной категории в случаях:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.4. При наличии средств и на основании Положения о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ЦО № 27 оказывать материальную помощь работникам Центра:

- при достижении юбилейной даты по возрасту (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет);
- при рождении ребенка;
- при вступлении в брак;
- в случае смерти супругов, родителей, детей.

6.2.5. При наличии средств при выходе работника на пенсию впервые выплачивать единовременное пособие в размере оклада.

6.2.6. Семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, предусмотреть выплату денежной компенсации в размере оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. При наличии средств осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст.226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Центра по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям (должностные инструкции) в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Производить доплату работникам за работу во вредных условиях труда в размере 12% от должностного оклада.

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

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на этот период.

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.14. Оказывать содействие специалисту по охране труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Центра.

7.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам по оказанию первой помощи при несчастных случаях.

7.4.3. Проходить инструктаж, проверку знаний по охране труда.

7.4.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры за счет средств работодателя.

7.4.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.6. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя, дежурного по режиму или иного уполномоченного работника Центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Центре или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работодатель может при наличии и за счет средств надтарифного фонда Центра производить ежемесячную доплату (ст.377 ТК РФ) в размере не менее 10% от оклада:

- председателю первичной профсоюзной организации Центра;
- общественному инспектору по охране прав детства.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Центра, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи и оргтехники;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные площадки для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (ст.377 ТК);

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействовать с выборным органом первичной профсоюзной организации посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.ст.372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Центра по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст.100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии Центра (ст.82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; - изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (ст. ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 ст.336 ТК РФ).

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.ст.135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.ст.192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2. ТК РФ;

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 ст.81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 ст.81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 2 ст.405 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ профсоюзной организации

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Центре.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Центра.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно массовую работу для членов профсоюза и других работников Центра.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников Центра.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Центра.

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

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Центра.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

10.6. Разместить коллективный договор в электронном виде на сайте ЦО №27.

От работодателя:

Директор МБОУ ЦО № 27

_____ О. И. Маленков
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«__» _____ 20 __ г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Л.О. Климова
(подпись, Ф.И.О.)

«__» _____ 20 __ г.