



АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ПЛАВСКИЙ РАЙОН

Коммунаров ул., д. 43, г. Плавск,  
Тульская область, 301470  
Тел.: (48752) 2-24-04, факс: 2-12-35  
E-mail: ased\_mo\_plavsk@tularegion.ru  
<https://plavskij-r71.gosweb.gosuslugi.ru>

22.02.2024 № 11-52/1193

На № 8 от 09.02.2024

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное  
учреждение муниципального  
образования Плавский район  
«Центр образования №2»

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ  
коллективного договора

Наименование организации: Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение муниципального образования Плавский район «Центр образования №2»

Наименование вида экономической деятельности: основное общее образование

Численность работников, охваченных действием коллективного договора: 27 человек

Стороны, подписавшие коллективный договор:

1. От работников: председатель первичной профсоюзной организации  
(наименование представительного органа работодателя)

Представитель: Щербаков Сергей Михайлович, заместитель директора по учебно -  
(Ф.И.О., должность представителя работников)  
воспитательной работе Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
муниципального образования Плавский район «Центр образования №2»

2. От работодателей: руководитель организации  
(наименование представительного органа работодателя)

Представитель: Акрамов Ариф Азимович, директор Муниципального бюджетного  
(Ф.И.О., должность представителя работников)  
общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Центр  
образования №2»

Срок действия коллективного договора: 2024-2026 года

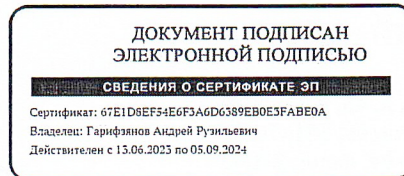
Коллективный договор заключен: «5» февраля 2024 года

Коллективный договор зарегистрирован отделом кадров и профилактики коррупционных

проявлений администрации муниципального образования Плавский район

№ 6 от «22» февраля 2024 года.

**Глава администрации  
муниципального образования  
Плавский район**



**А.Р. Гарифзянов**

Исп.: Писанова Оксана Николаевна  
Родина Наталья Николаевна  
Тел.: +7(487-52)2-20-30



СОГЛАСОВАНО

Председатель комитета образования  
администрации муниципального  
образования Плавский район



Е.В.Михайлова

«05» февраля 2024 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
муниципального образования Плавский  
район «Центр образования №2»**

**на 2024-2026 годы**

Председатель ПК

МБОУ МО Плавский район  
«Центр образования №2»

С.М. Щербаков

подпись

«05» февраля 2024 г.

Директор

МБОУ МО Плавский район  
«Центр образования №2»



А.А. Акрамов

подпись

«05» февраля 2024 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район, Плавской районной Тульской области организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2023-2025 годы и работодателем по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Центр образования №2» (далее – МБОУ) и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ МО Плавский район «Центр образования №2».

1.2. Стороны признают настоящий коллективный договор основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и устанавливающим общие условия оплаты труда работников в образовательной организации, их гарантий, компенсаций и льгот.

Стороны принимают на себя обязательства руководствоваться настоящим договором, соблюдая все его условия, и нести предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушение или невыполнение его положений.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трех лет до подписания нового.

1.14. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией.

1.15. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

- 1) Положение об условиях оплаты труда работников (Приложение № 1);
- 2) Изменения в Положение об условиях оплаты труда работников (Приложение № 2);

- 3) Положение о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера (Приложение № 3);
  - 4) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №4);
  - 5) Соглашение по охране труда (Приложение № 5);
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- 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 ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением на уровне, областным отраслевым соглашением, территориальным отраслевым трёхсторонними соглашениями, областными и территориальным отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

В соответствии с трудовым законодательством с 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.3. При приеме на работу работодатель (до подписания трудового договора) знакомит работника под подпись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в организации и относящимися к трудовой функции работника.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, для заместителей – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- в) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- г) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- д) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- е) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.
- ж) лицо не достигшего 18 лет.
- з) педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник.

2.6. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) вводимые в соответствии со ст.74 ТК РФ не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

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 (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.

2.9. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним для с учителей руководствоваться Приказом Минпросвещения России от 21.07.2022 № 582 "Об утверждении перечня документации, подготовка которой осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ", для воспитателей и педагогов дополнительного образования руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза.

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

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Постановлением

администрации муниципального образования Плавский район от 27.06.2014 № 504 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Плавский район, осуществляющих образовательную деятельность». Положением об условиях оплаты труда, работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Центр образования №2», утвержденного приказом директора от 27.07.2014 г. № 103, изменениями в Положение об условиях оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Центр образования №2».

3.2. Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с Положением о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера, принятого на собрании работников с учетом мнения профкома из фонда надбавок и доплат.

3.3. Работникам устанавливаются доплаты за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время); оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, но не менее чем в двойном размере.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере (не менее 4 процентов до 12 процентов должностного оклада (ставки) по сравнению с должностными окладами (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда (ст. 8, ст. 136 ТК РФ).

3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.5. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается в размере не ниже размера минимальной заработной платы (ст. 133 ТК РФ).

3.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
- при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

3.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки,

начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст. 236 ТК РФ, п. 5.1.5. территориального трёхстороннего соглашения.

3.7.3. За работниками сохранять место работы и должность, заработную плату в полном размере (п. 5.2.2. Соглашения между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2023-2025 годы):

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на время приостановления деятельности организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.7.4. Оплата больничного листа за первые три дня производить за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон Российской Федерации от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ).

3.7.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

3.7.6. Индексация заработной платы работникам производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

3.8. По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

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

#### **IV. Гарантии и компенсации**

4. Стороны договорились, что работодатель:

4.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

4.2. Выплачивает педагогическим работникам:

- ежемесячную региональную надбавку, установленную законодательством области;
- ежемесячную надбавку за почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации» - в размере 20% должностного оклада; почетные звания «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения» - в размере 15% должностного оклада; нагрудные знаки и почетные звания «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 значок «Отличник народного просвещения» - в размере 10% должностного оклада. (п. 4.4.8. Соглашения между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2020-2022 годы).
- ежемесячную надбавку имеющим ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации при награждении: Золотой знак отличия



Министерства образования и науки Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского; медаль Л.С. Выготского; почетное звание «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»; нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»; нагрудный знак «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»; нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

- ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР.

- стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных образовательной организацией.

- компенсационные выплаты за счет средств работодателя для поддержки талантливой молодежи в возрасте до 25 лет – победителей муниципальных, областных и Всероссийских профессиональных конкурсов.

- премии работникам, получившим государственные и правительственные награды в размере 1 МРОТ.

- ежемесячную выплату стимулирующего характера к должностному окладу за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения РФ.

#### 4.3. Выплачивает работникам образовательного учреждения:

- доплаты выпускникам учреждений профессионального и высшего образования, работающим в образовательных организациях, ежемесячно из местного бюджета в соответствии с Положением о социальной поддержке молодых специалистов, направленных на работу в муниципальные образовательные учреждения МО Плавский район, утверждённым Собранием представителей МО Плавский район;

- единовременное пособие молодым специалистам в размере 10 должностных окладов за счет средств бюджета области (Закон Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО "Об образовании");

- однократная выплата работникам, получившим правительственную награду, в размере одного должностного оклада, высшие профессиональные награды – в размере одного МРОТ, за счет средств местного бюджета;

- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;

- премии работникам за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд, в связи с юбилейными датами – 50,60 лет;

- доплата устанавливается сторожам в размере до 50% (п. 4.4.8. Соглашения между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2023-2025 годы).

4.4. Проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, гигиенического обучения, психиатрического освидетельствования приобретение санитарных книжек.

4.5. Предоставление дополнительных отпусков работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда: прачка – 7 календарных дней, повар – 7 календарных дней (по результатам специальной оценки условий труда). Предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам библиотек образовательных организаций (структурных подразделений) после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет стажа – 14 календарных дней.

#### 4.6. Стороны признают:

Сохранение на срок до одного года уровня 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.

(п. 8.14.1. областного трёхстороннего соглашения)

Сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменений условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг).

Сохранение заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

4.7. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности.

4.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.9. При аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель первичной профсоюзной организации (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276).

4.10. Оплаты труда педагогическим работникам сохраняется сроком до одного года по ранее имевшимся квалификационным категориям, фиксируется в коллективных договорах и осуществляется на основании личного заявления работника в случаях: временной нетрудоспособности; нахождения в отпуске по беременности и родам; нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет; возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от её вида; при переходе из одного учреждения в другое; нахождения в командировке за границей; за год до ухода на пенсию по старости; нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

4.11. Увольнение педагогических работников по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

## **V. Обязательное пенсионное страхование**

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).

5.1.2. Рассматривает возможность по введению в учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.

5.1.3. Обеспечивает сохранность документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.

5.1.4. В целях пенсионного обеспечения работников своевременно и качественно представлять в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области отчётность в соответствии с требованиями пенсионного законодательства для ведения персонифицированного учёта.

5.1.5. Обеспечивает своевременную выплату пособий по временной нетрудоспособности, материнству и детству.

5.1.6. Представлять (по запросу) в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 мес. до возникновения у него права на трудовую пенсию.

5.1.7. Обеспечивает защиту персональных данных работников в соответствии с ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ (последняя редакция) «О персональных данных».

5.1.8. С 1 января 2020 года в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Контролировать своевременность и правильность внесения записей в трудовых книжках, полноты сведений в других документах о стаже, необходимых для реализации пенсионных прав работников.

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

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

6.5. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (п.2. ст.49 «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ).

6.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату проезда 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).

6.7. 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 (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

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

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме под роспись о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (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.

7.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. (ст.25 п. 2 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1)

7.3. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата работников за 2 месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы согласно отраслевому соглашению.

7.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2, ч. 1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

7.5. Стороны договорились, что:

7.5.1. 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, 261 ТК РФ, имеют также:

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;



- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

7.5.3. Работодатель согласовывает с профкомом привлечение иностранной рабочей силы в образовательное учреждение (п. 1.5.5. Трёхстороннего территориального соглашения).

## **VIII. Рабочее время и время отдыха**

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

8.3. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная 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 учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

8.5. 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.
- для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 №181).

8.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные 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 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющим детей в возрасте до трёх лет.

8.8. 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 работников муниципальных организаций муниципального образования Плавского района, осуществляющих образовательную деятельность от 27.06.2014 года № 504.

8.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

8.9.1. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

8.10. Работодатель обязуется:

8.10.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ),

- при рождении ребенка в семье - 3 рабочий день;
- для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня.

8.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

8.10.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

8.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств административных работников по учреждению, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

8.12. Работники могут переводиться на удаленную (дистанционную) работу по соглашению сторон, в экстренных случаях – с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджере Сферум, через официальный сайт МБОУ.

## **IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Волхонщинская средняя общеобразовательная школа»;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения муниципального образования Плавский район «Волхонщинская средняя общеобразовательная школа», развитие эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Педагогический дебют», «Учитель года» и т.п.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- содействие решению жилищных проблем молодых педагогов.

### **9.2. Работодатель обязуется:**

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

## **X. Охрана труда**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. 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, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение №5).

10.1.2. Обеспечивает организацию и проведение в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности

труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

10.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ).

10.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

10.1.9. 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.

10.1.10. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.1.11. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

10.1.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.1.13. Обеспечить в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (п.4.4.17. Соглашения между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2020-2022 годы).

10.1.17. Работникам предоставляются два оплачиваемых дня отдыха, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) (ст.8; 22, 41 ТК РФ, на основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.09.2021 г.) при предоставлении письменного заявления работодателю:

а) два оплачиваемых дня присоединяются к дополнительному отпуску;

б) один день предоставляется в день прохождения первого компонента вакцины,



второй день при введении второго компонента вакцины;

в) при введении однокомпонентной вакцины, работник определяет сам дни отдыха;

г) работник проходит вакцинацию в рабочее время, с последующими выходными днями.

10.1.18. Работник обязан предоставить в отдел кадров сертификат из медицинской организации о прохождении вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19).

10.2. Профком обязуется:

10.2.1. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

10.2.2. Ежегодно (в ноябре текущего года) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

10.2.3. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

10.2.4. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

11.4. 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 (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца. Задержка перечисления средств не допускается.

11.6. Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты председателю профкома за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей по социально защите работника, заключению и контролю за коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ. (Приложения № 3)

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, учёбе, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. 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 пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации заместителей руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель с учетом мнения профкома 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 с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (п.12.10.2. Соглашение между администрацией муниципального образования Плавский район, комитетом образования администрации муниципального образования Плавский район и Плавской районной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2020-2022 годы).

По согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

## **ХII. Обязательства профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной организации.

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

12.3. 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.

12.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

12.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

12.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других.

12.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

### **ХIII. Контроль за выполнением Коллективного договора Ответственность сторон**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течении 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования Плавский район.

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

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

13.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании работников коллектива «05» февраля 2024г.  
протокол № 3

**Всего прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью**

14 ( св.на.судамь ) листов  
цифрами  
прописью  
Директор МБОУ МО Плавский район «ЦО № 2»

\_\_\_\_\_  
/А.А. Акрамов/

« 25 » февраля 20 25 г.

