

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Центр образования» города-курорта Кисловодска

Принят на общем собрании  
трудового коллектива МБОУ ЦО  
протокол № 2 от 23.12.2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Центр образования»  
города-курорта Кисловодска  
на 2018-2020 годы

От работодателя:

Директор МБОУ ЦО

Л.А. Леонова

«23» декабря 2017



От работников:

Председатель ПК МБОУ ЦО

Е.Ф. Мезенцев

2017



## Содержание:

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор .....	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. ....	10
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. ....	11
5. Рабочее время и время отдыха.....	14
6. Оплата и нормирование труда. ....	21
7. Гарантии и компенсации.....	28
8. Охрана труда и здоровья.....	29
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	31
10. Обязательства Профкома.....	34
11. Контроль за выполнением коллективного договора .....	36

## Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений на 2018-2021 годы между работодателем муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования» города-курорта Кисловодска (МБОУ ЦО), далее (Работодатель) города-курорта Кисловодска и работниками в лице представителя первичной организации МБОУ ЦО города-курорта Кисловодска Профсоюза народного образования и науки РФ, далее (Работник).

### 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Центр образования» города-курорта Кисловодска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники - в лице представителя первичной организации, председателя профкома - Е.Ф. Мезенцева

Работодатель в его лице представителя - директора Л.А. Леоновой

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- Соглашение по охране труда (приложение №2);
- Положение об оплате труда работников МБОУ ЦО города-курорта Кисловодска (приложение №3);
- Положение о порядке и условиях распределения, стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Центр образования» города-курорта Кисловодска (приложение №1 к Положению об оплате труда);

- Положение о порядке оказания материальной помощи работникам МБОУ «Центр образования» города-курорта Кисловодска (приложение №2 (к Положению об оплате труда));

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №4);

- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска (приложение №5);

- Правила предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём (приложение №6);

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение №7);

- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации (приложение №8).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком в случае предусмотренных Трудовым Кодексом РФ в том числе:

- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре; учет мнения профкома;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ЦО и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, 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.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБОУ ЦО, правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.6. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется по заявлению работника путем перечисления на указанный

им лицевой счет в банке, либо на банковскую карту не реже чем каждые полмесяца.

2.7. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

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

2.9. Объем учебной нагрузки.

Верхний предел недельной учебной нагрузки для учителей 36 часов, для руководителей 9 часов.

Учетная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.10. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее па следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов;
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в этой же образовательной организации на срок до одного месяца;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;



- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трёх лет или после окончания этого отпуска.

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

2.15. 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, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.16. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ). Работодатель должен обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.

2.17. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивать командировку (статья 187 ТК РФ).

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

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

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

Работодатель обязуется:

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

О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является: а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

4.2. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК

РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).

4.3. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

4.4. Передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).

4.5. Работникам, высвобожденным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, дается право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Это право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

4.6. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательной организации (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.7. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.8. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников образовательной организации.

4.9. Стороны договорились, что:

4.9.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, отдается предпочтение:

- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- родителям, у которых дети обучаются по очной форме в образовательных организациях всех типов и видов независимо от их организационно-правовой формы (за исключением образовательных учреждений дополнительного образования) до окончания ими такого обучения;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной образовательной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства по направлению организации;
- лицам, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавших в образовательной организации свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённым председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года (и другим категориям работников) (ч. 1. ст. 179 ТК)

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

При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в

том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности и штата.

4.9.3. Невозможность расторжения трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации предусматривается ст. 261 ТК)

- с беременными женщинами;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет;
- с одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет)
- другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

4.9.4. Не допускается увольнение педагогических работников образовательной организации по инициативе администрации (за исключением полной ликвидации образовательной организации), находящихся в длительном отпуске (сроком до одного года) п.5 ст. 47 ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273 «Об образовании в РФ».

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом МБОУ ЦО.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которое не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации 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 учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет;
- ребёнка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более 2 уроков в неделю.

Учителям, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при нагрузке, не более 20ч.).

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

#### 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ (Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

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



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

5.9. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной уставом МБОУ ЦО, правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной

организации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде денежной компенсации, (статья 126 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам закрепляется преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной

компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.13.1. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 119 ТК РФ).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ЦО в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда согласно, статьи 119 ТК РФ и утвержденного положения (приложение № 6 к коллективному договору).

Оплачиваемый отпуск на похороны близких родственников предоставляется продолжительностью 3 дня.

5.13.2. Учителям, работающим по совместительству в МБОУ ЦО отпуск без сохранения заработной платы в летний период предоставляется сроком не более двух месяцев.

5.13.3. Согласно ст. 128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению,

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 5 календарных дней.

5.13.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Методический день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. ШТК РФ.).

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

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

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

5.17.1 Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и

другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

5.17.2. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах, либо в целом в образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ ЦО города-курорта Кисловодска.

6.2. Система оплаты труда работников МБОУ ЦО включает в себя:

- размеры ставок заработной платы;
- размеры окладов (должностных окладов);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- систему премирования

и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

6.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится

раздельно по каждой из должностей в соответствии со статьями 60.2; 151 ТК РФ

6.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.6. Система оплаты труда работников в МБОУ ЦО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного профсоюзного органа (профкома) работников МБОУ ЦО города-курорта Кисловодска.

6.7. Фонд оплаты труда работников МБОУ ЦО формируется на календарный год в пределах лимитов муниципального бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Руководитель МБОУ ЦО формирует и утверждает штатное расписание, тарификационный список педагогических работников образовательной организации в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников МБОУ ЦО устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором МБОУ ЦО.

6.9. Оплата труда работников МБОУ ЦО производится на основании трудовых договоров между руководителем образовательной организации и работниками.

6.10. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику образовательной организации при совмещении им профессий

(должностей) и расширения зоны обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема, дополнительной работы.

6.11. Размеры доплат за дополнительную работу устанавливаются в процентах от ДОП (должностного оклада). Доплаты за работу, не входящие в круг обязанностей, устанавливаются на основании перечня дополнительных работ, которые определяются на основе и в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками:

- 20% за работу с допризывниками;
- 50% за выполнение работ по охране труда;
- 50% выполнение работ по ГО и ЧС;
- 5% за каждый работающий компьютер в учебном классе.

6.12. Компенсационные выплаты в МБОУ ЦО устанавливаются в соответствии с федеральным и региональным законодательством ТК РФ. Компенсационные выплаты устанавливаются директором МБОУ ЦО в соответствии с федеральным законодательством, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим квалификационным уровням ПКГ или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.13. В МБОУ ЦО устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за увеличение объема работ;
- за проверку тетрадей от количества часов в неделю, ставки заработной

- платы: русский язык, математика -15%, остальные учебные предметы по 10%;
- за заведование кабинетами от ставки заработной платы - 10%;
  - за заведывание мастерскими от ставки заработной платы - 25%;
  - за вредные условия труда в кабинете химии - 8% при условии аттестации рабочих мест;
  - за работу в классах, укомплектованных детьми с отклонениями в развитии - 20%;
  - за классное руководство - 35%;
  - за руководство методическим объединением - 10%;
  - молодым специалистам на срок до 3 лет после окончания высшего (среднего специального) учебного заведения начиная со второго года работы - 50%;
  - имеющим почетные звания и награды РФ работникам - 15%;
  - имеющим ученые звания и степени – 20%
  - водителям за классность: 1 кл. - 25%, 2 кл. - 15 %.

Виды и размеры доплат могут пересматриваться перед началом учебного года.

6.14. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя:

- стимулирующие выплаты по результатам и качеству труда;
- систему премирования.

Критериями для осуществления данных выплат главным образом являются качество обучения и воспитания учащихся.

6.16. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда производится Комиссией с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.17. Размеры, порядок установления и условия осуществления доплат стимулирующего характера определяются Положением о стимулирующих



выплатах.

#### 6.18. Стимулирующая часть заработной платы.

Работодатель устанавливает работнику надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, не входящих в круг должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы разработана в целях усиления материальной заинтересованности работников МБОУ ЦО в повышении качества условий образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.18.1. Критерии распределения стимулирующей части по отраслевой оплате труда для педагогического персонала:

- позитивная динамика учебных достижений обучающихся (прирост учебных достижений, эффективность работы учителя);
- позитивные результаты внеурочной деятельности (педагогическая активность, возможности, популярность учителя);
- позитивные результаты в методической работе;
- результаты инновационной деятельности учителя;
- позитивные результаты деятельности учителя в качестве педагога-воспитателя.

#### 6.18.2. Механизм распределения стимулирующей части.

- самодиагностика деятельности учителя за месяц;
- оценка деятельности педагога членами и руководителем МБОУ ЦО;
- экспертная оценка на уровне профкома и администрации МБОУ ЦО с учетом порядка распределения фонда стимулирующей части;
- приказ директора на выплаты стимулирующего характер.

#### 6.18.3. Регламент распределения стимулирующей части.

- самодиагностика учителя, оценка деятельности руководителем МБОУ ЦО - последняя декада месяца;
- сдача отчета - третий день, следующий за отчетным месяцем;
- экспертная оценка, приказ - первая декада последующего месяца.

#### 6.18.4. Условия и порядок отмены надбавок стимулирующего характера:

- размеры доплат могут быть изменены от результатов труда работника;
- при нарушении исполнительской, дисциплины работник лишается права претендовать на стимулирующую часть оплаты труда в течение 2-х месяцев;
- при нарушении трудовой дисциплины работник лишается права претендовать на стимулирующую часть оплаты труда в течение 2-х месяцев;
- при наличии жалоб со стороны учащихся и их родителей лишается на 1 месяц.

6.19. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБОУ ЦО, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.20. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплаты заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.21. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же образовательной организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.22. Наполняемость классов (групп) устанавливается, согласно с

нормативами в общеобразовательной организации, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.23. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 /ПС РФ, в размере (ст. 234 ТК РФ), 1-6.

6.26. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1:300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.27. В соответствии с Федеральным законом от 30 апреля 2008 года №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», работодатель обязуется принимать заявление, удерживать из заработной платы и перечислять дополнительные страховые взносы в ПФ РФ, ежемесячно информировать сотрудника о суммах исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах.

6.30. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы несет руководитель учреждения.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

- содействует предоставлению работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях;
- организует в образовательной организации комнаты (места) для приема пищи).

7.1.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

7.1.2. Предоставляет учителю по согласованию с ним - 1 день, (день свободный от проведения уроков) в неделю при нагрузке не выше 20 часов.

7.1.3. Предоставляет каждому работнику гарантированный отпуск.

7.1.4. Обеспечивает температурный режим в здании МБОУ ЦО.

7.2. Оплата отпуска, порядок, место и сроки производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

7.3. При начислении отпускных расчёт ведется исходя из заработной платы 12 последних месяцев.

7.4. Администрация и профком ходатайствуют перед вышестоящими органами о предоставлении социальной помощи по случаю стихийного бедствия на основе документов.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

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

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБОУ ЦО.

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

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

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля по соблюдению трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине

работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев МБОУ ЦО в соответствии действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.8. 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.

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Уполномоченный по охране труда и администрация.

Осуществлять совместно с профкомом контроль по состоянию условий и охраны труда, выполнением соглашения по Охране труда.

8.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля по состоянию охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.14. Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Профком совместно с администрацией обязуется:

- производить тщательное расследование по нарушениям Правил

Безопасности в ОО, а также несчастных случаев на производстве в т.ч. с обучающимися;

- принимать меры к нарушителям охраны труда вплоть до законодательных, если это может повлиять на здоровье детей или влечёт за собой тяжёлые последствия или аварии;
- участвовать в расследованиях, составлять первичный акт расследования совместно с администрацией МБОУ ЦО.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. 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, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены, по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.



9.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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);
- запрещение работы 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 днём (ст. 101 Ж РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 Ж РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 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 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).

## 10. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль по соблюдению работодателем, его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль по правильному расходованию фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль по правильному ведению и хранению трудовых книжек работников, по своевременному внесению в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

Работодатель, получающий доступ к персональным данным должен обеспечить конфиденциальность таких данных. (ФЗ 27 июля 2006 № 149, ФЗ от 27 июля 2006, №152 «О персональных данных»).

10.6. Работодатель обязан представлять по запросу профсоюзной организации сведения о численности и об оплате труда работников образовательной организации.

10.7. Направлять учредителю (собственнику) образовательной

организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, распределении стимулирующего фонда оплаты труда

10.13. Осуществлять контроль по соблюдению порядка и проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случае острой нужды.

10.15. Организовывать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней мере их разрешения-забастовки.

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.