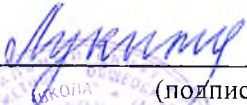


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Конёвская средняя школа»
на 2024-2027 годы

От работодателя:
Руководитель общеобразовательного
учреждения

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного учреждения



Л.В. Лукина
(подпись, ф. и. о.)




И.Ю. Никифорова
(подпись, ф. и. о.)

23 апреля 2024 г.

23 апреля 2024 г.

М.П.



ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 04.05.2024 ПОДПИСЬ
№ 165 

Оглавление

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	9
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	15
V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.....	19
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	22
VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	24
IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	25
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	27
XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Конёвская средняя школа».**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Архангельской области от 27.05.1998 г. № 73-16-ОЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Архангельской области и разграничении полномочий органов государственной власти Архангельской области по регулированию отдельных трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (в действующей редакции);
- Отраслевое соглашение между министерством образования Архангельской области и Архангельской межрегиональной общественной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально-трудовые отношения в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования на 2022 – 2024 годы;
- Архангельское областное трехстороннее соглашение между объединениями профсоюзных организаций Архангельской области, объединениями (союзами) работодателей Архангельской области и Правительством Архангельской области по вопросам социально-трудовых отношений (редакция от 29.12.2023);
- Отраслевое территориальное соглашение между администрацией МО «Плесецкий район», управлением образования администрации «Плесецкий район» и Плесецкой районной общественной организацией профессионального союза работников образования и науки РФ, регулирующей социально-бытовые отношения в муниципальных учреждениях Плесецкого района на 2021-2024 гг.(срок действия 19.05.2021-18.05-2024).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации **Лукиной Любови Викторовны;**

- работники учреждения (далее – работники), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации **Никифоровой Ирины Юрьевны**.

1.5. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а при проведении коллективных договоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных споров работников с работодателем - интересы всех работников данного работодателя, независимо от их членства в профсоюзах. Работники, не являющиеся членами профсоюзов, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 15 дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам, а вновь поступающих на работу – до подписания трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.12. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников и в порядке, установленном ТК РФ. (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, законодательством Российской Федерации, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями (статьи 36,37,38, 41,44 Трудового кодекса РФ).

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

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

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

1.16. Информация о выполнении настоящего коллективного договора по предложению одной из сторон может рассматриваться на совместном заседании администрации и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и ежегодно доводится до сведения работников на общем собрании. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании не реже одного раза в год.

1.17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

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

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. ст. 372, 373 Трудового кодекса РФ;

- согласование, представляющее собой принятие решения руководителем организации по утверждению локального нормативного акта только после проведения взаимных консультаций с профсоюзным комитетом и получения согласия профсоюзного комитета, выраженного в письменной форме, на утверждение соответствующего локального нормативного акта;

- согласие, представляющее собой принятие решения руководителем организации на совершение определенных действий только после получения согласия профсоюзного комитета, выраженное в письменной форме;

- 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 Трудового кодекса 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.

1.21. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 22.04.2027 включительно.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трёх лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, территориального Соглашения, настоящего коллективного договора, устава учреждения, локальных нормативных актов учреждения.

2.1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

2.2.4. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

Осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размеры оплаты.

2.2.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

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

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

2.2.9. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

2.2.10. Предоставлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

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

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении; (записано в ТК)

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам

и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения образования соответствующего уровня;

- неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации, в отраслевом соглашении

- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий,

- работники моложе 18 лет;

2.2.12. Предоставить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 ТК РФ).

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

2.2.16. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ)

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками- членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.3.4. Обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде (ст. 391 ТК РФ), КТС (ст. 385 ТК РФ) при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.3.5. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.3.6. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников (часть 3 ст. 82 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (или по согласованию) профкома (ст. 100, 103, 104 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения, коллективным договором.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 263.1 ТК РФ), если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ 536).

3.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

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

Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем, чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

3.6. Установление учителям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год производить в соответствии с требованиями, изложенными в ст. 333 ТК, ст. 47 (п.6) Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г.

3.7. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

3.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах.

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

3.10. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.11. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год; осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.13. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.16. 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), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

3.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в праздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.18. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных (ремонтных) работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.19. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.20. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

3.21. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.23. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.24. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

3.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.27. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями (ст. 321 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с Положением, Соглашением по охране труда.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.31. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производятся только с письменного согласия работника в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

3.32. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

3.33. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»,

утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644.

3.35. С учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с ч.2 ст.116 Трудового кодекса РФ предоставляются в летний период времени дополнительный оплачиваемый отпуск неосвобожденным председателям представительных органов работников – до 2 календарных дней.

3.36. Профсоюзный комитет обязуется:

3.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;

3.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (или согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ;

3.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений;

3.36.4. Осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, стажа, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.4. Должностные оклады руководителей, других категорий административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются штатным расписанием, утвержденным работодателем (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»).

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

4.6. Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель выборного органа профсоюзной организации (профкома).

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета работников, открытые в соответствующих банках.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – двадцать пятое число текущего месяца (выплачивается за фактическое отработанное время согласно тарификации (расчета к штатному расписанию));
- за вторую половину месяца – десятое число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне выходного или праздничного дня.

4.8. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и общей денежной сумме, подлежащей выплате за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя под роспись по адресу с. Конево, ул. Восточная, д.1.

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

4.9. Все виды компенсационных доплат выплачиваются из тарифной части фонда заработной платы в повышенных размерах, но не менее чем установленных трудовым законодательством, а именно:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 147 Трудового кодекса);
- за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 Трудового кодекса);
- за сверхурочную работу (ст. 152 Трудового кодекса);
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса);
- за время простоя (ст. 157 Трудового кодекса);
- за разрывной рабочий день (ст. 149 Трудового кодекса).

4.10. В учреждении могут устанавливаться доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также премии в соответствии с Положением о стимулирующих доплатах и надбавках работникам МБОУ «Конёвская школа»;

4.11. Надтарифный фонд для выплаты доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

4.12. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы

4.13. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

4.14. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 Трудового кодекса РФ).

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

4.16.2. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

4.16.3. Устанавливать доплату компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В учреждении устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда;

4.16.4. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% (должностного оклада) с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 154 ТК РФ);

4.16.5. Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);

4.16.6. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в не менее чем в двойном размере с учетом мнения (по согласованию) профкома. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой оплачиваемый день отдыха, а работу в выходной или рабочий праздничный день оплачивать в одинарном размере (ст. 153 ТК РФ);

4.16.7. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы; время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы;

4.16.8. Устанавливать доплату за превышение наполняемости классов (групп в дошкольных учреждениях), предусмотренной Типовым положением об образовательных учреждениях;

4.16.9. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, эффективного контракта с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ);

4.16.10. Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением;

4.16.11. При выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ);

4.16.12. Ежеквартально информировать работников на общем собрании и профком о расходовании средств фонда заработной платы, экономии фонда оплаты труда, средств, получаемых от предпринимательской деятельности (ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4.16.13. Письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

4.17. Профсоюзный комитет обязуется:

4.17.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

4.17.2. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

4.17.3. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.17.4. Обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.17.5. Своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.17.6. Делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ)

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем. (ст. 197 ТК РФ).

5.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

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

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

5.4.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных ст. 167 и 168 ТК РФ;

5.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленному на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч.1 ст. 177 ТК РФ);

5.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям;

5.4.6. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем году;

5.4.7. По желанию работника, выраженному в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа (профсоюзного комитета) создать комиссию по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Комиссия по охране труда действует на основании Положения; организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств Фонда социального страхования (ст. 218 ТК РФ);

6.2.3. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса);

6.2.4. Разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

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

6.2.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

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

6.2.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачетов по санитарно-гигиеническому минимуму.

Для водителей могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры (обследования) в начале рабочего дня (смены), а также в течение (или) в конце рабочего дня (смены).

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате. За прохождение медицинского осмотра в нерабочее время работникам предоставляется до двух отгулов.

6.2.8. Предоставить работнику дополнительный отпуск в количестве одного дня за каждое полугодие в случае, если работник не обращался за пособием по болезни.

6.2.9. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.2.10. Обеспечивать приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 ТК РФ);

6.2.11. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах с участием представителей профсоюзного комитета; по результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ);

6.2.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

6.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228¹, 229 ТК РФ);

6.2.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

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

6.2.16. 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);

6.2.17. В случае отказа работника от выполнения 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;

6.2.18. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя, вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

6.4.2. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда;

6.4.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.4.4. Контролировать выполнение Соглашения по охране труда, расходование средств на охрану труда;

6.4.5. Организовать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда;

6.4.6. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

6.4.7. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий педагогических работников и их семей. В этих целях:

7.1. Совместно проводить в учреждении учет нуждающихся в улучшении жилищных условий;

7.2. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретение или строительство, выделения работникам удобных земельных участков для индивидуальной жилой застройки, оказания помощи им строительными материалами.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Ходатайствовать о предоставлении в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности;

7.3.2. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада по основному месту работы (по основной должности) в соответствии со статьей 38 закона «Об образовании в Архангельской области»;

7.3.3. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов в соответствии статьей 38 закона «Об образовании в Архангельской области»;

7.3.4. При наличии экономии фонда заработной платы выплачивать материальную помощь и единовременное выходное пособие с начислением районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

7.3.5. Перечислять при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (статья 377 Трудового кодекса РФ);

7.3.6. Способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья, соревнований; обеспечивать участников для этих целей служебным транспортом;

7.3.7. За счет бюджетных и внебюджетных средств в пределах фонда оплаты труда поощрять работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10 (15) лет в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием и т.д.

7.3.8. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса РФ, а также в порядке и размерах, установленных администрацией области;

7.3.9. Предоставлять льготы работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.3.10. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работник обязан предоставить справку медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (статья 185.1 ТК РФ).

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Создать при профсоюзном комитете комиссию по социальной защите с целью совершенствования работы по защите социальных прав и интересов работников – членов профсоюза;

7.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность;

7.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам;

7.4.4. Регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через информационные листы;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками;

7.4.5. Совместно с работодателем организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками и членами их семей;

7.4.6. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных

документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, эффективным контрактом, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 ТК РФ).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса РФ),
- содействия их занятости,
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде,
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст.384, ст.387, ст.391, ст.399, ст.400 ТК РФ, п.1. ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.4.1. Соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);

9.4.2. Не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. Представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

9.4.5. Предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

9.4.6. Ежемесячно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ);

9.4.7. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю и членам выборного органа профсоюзной организации:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

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

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. Осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. Обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора;

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное

правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК РФ).

Работодатель: директор школы Лукина Л.В. Лукина Л.В.

Представитель работников

(председатель первичной профсоюзной организации) Никифорова И.Ю. Никифорова И.Ю.

« 23 » августа 2024 г.

Коллективный договор принят на собрании трудового коллектива

« 23 » августа 2024 г.

(протокол №1 от « 23 » августа 2024 г.)

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 28 листа (ов).

Должность, ФИО

директор ИКК
И.В. Лука

(подпись)

Место печати

« 23 » апреля 20 24 года

