

Председатель профкома МБОУ
«Мухоршибирская средняя
общеобразовательная школа №2»


Н.И. Хохлова
«17» января 2022 г.

Директор МБОУ
«Мухоршибирская средняя
общеобразовательная школа №2»

Л.Г. Осипова
«17» января 2022 г.

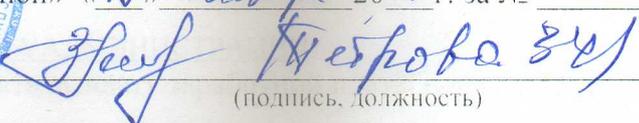
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «МУХОРШИБИРСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №2»

НА 2022 – 2025 года

Утвержден на общем собрании
коллектива учреждения
17.01.2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован в администрации Муниципального образования

«Мухоршибирский район» «17» января 2022 г. за № 81В

(подпись, должность)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Мухоршибирская средняя общеобразовательная школа № 2».

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 и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ «Мухоршибирская средняя общеобразовательная школа №2» Осиповой Людмилы Григорьевны.
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - председателя профсоюзной организации Хохловой Надежды Ивановны (далее - профком);

1.4. Коллективный договор (далее КД) является документом, определяющим взаимоотношения администрации и профкома, обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза, а так же на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Администрация и профком отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива не менее одного раза в год

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до принятия нового КД.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1 Администрация признает профком полномочным представителем работников школы, поскольку он уполномочен законом представлять интересы работников в области труда или иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

2.2 Профком обязуется содействовать эффективной работе школы присущими профсоюзу методами и средствами.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ

2.3. Осуществлять выплату заработной платы и отпускных в сроки, установленные ст 136 ТК РФ.

2.4. Проводить тарификацию педагогических и руководящих работников при участии профкома; своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

2.5. Устанавливать размеры доплат и надбавок стимулирующего характера (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в соответствии с согласованным с профкомом Положением

2.6. Подготовку и проведение аттестации работников проводить при участии профкома.

2.7. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учета рабочего времени

2.8. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы

2.9. Замещение отсутствующих по болезни или другим причинам учителей оформлять приказом. Если замещение продолжается более 2 месяцев, то оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки как при тарификации

2.10. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности школы, целевых вложений предприятий, организаций и частных лиц)

2.11. Разработать Положение о премировании и согласовать его с профкомом

2.12. Установить предельную наполняемость классов не более 25 человек в соответствии с Типовым Положением об образовательном учреждении

2.13. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и других) производить работникам соответствующие доплаты (ст. 149 ТК РФ)

2.14. Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.15. Принимать оперативные меры при неправильном начислении заработной платы, по нарушению законодательных актов по оплате труда

2.16. Знакомит профсоюзный актив, а через них и членов профсоюза с нормативными документами, касающимися оплаты труда и распределения стимулирующего фонда

2.17. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

2.18. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства о труде и правил по охране труда.

2.19. Осуществляет контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомили с Уставом школы, КД, приказом о приеме на работу, с должностными обязанностями (под роспись), режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка, установленными льготами и другое.

2.20. На срок действия договора при выполнении администрацией всех его положений обеспечить стабильность работы в коллективе

2.21. Профком оставляет за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования

2.22. Организует оздоровление работников образования и их семей через систему санаториев, профилакториев за счет средств социального страхования в пределах установленного норматива.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.23. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по КД стороны несут ответственность в соответствии с нормами, законами.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (НСОТ) работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс за текущий месяц – 23 числа этого месяца, заработная плата за проработанный месяц выплачивается 7 числа последующего месяца.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением по оплате труда и включает в себя оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов в соответствии с НСОТ, компенсационных и стимулирующих выплат.

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

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

3.7. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам общеобразовательного учреждения осуществляется по результатам труда и профессиональным достижениям.

3.8. Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится органом управления общеобразовательным учреждением управляющим советом по предоставлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

3.9. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются - качество обучения; здоровье учащихся; воспитание учащихся.

3.10. 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 нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата.

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

3.13. В случае не проведения учебных часов не по вине учителя, воспитателя оплата производится согласно тарификации и расписания уроков.

3.14. Любые удержания из заработной платы педагогического работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с письменного согласия работника.

3.15. Работникам, ведущим обучение больных учащихся на дому, оплата труда производится согласно тарификации, в том числе июнь - август текущего года.

3.16. Работникам, обучающимся в высших учебных заведениях первый раз по заочной форме предоставляется дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы.

3.17. Привлекать работников школы к работе в выходные и праздничные дни только по согласованию с профкомом. Компенсацию за работу в выходные дни производить в соответствии с законодательством (ст. 153 ТК РФ).

3.18. Составлять расписание уроков по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителей, предусмотрев свободные дни для их методической работы и повышения квалификации.

3.19. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск по согласованию с профкомом.

3.20. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения возраста 3 лет рабочее место.

3.21. Установить 5-дневную рабочую неделю для учителей, работающих в классах, которые занимаются по базисному учебному плану.

3.22. Обеспечить каждому работнику в течение рабочего дня возможность перерыва для приема пищи (30 минут)

3.23. Составлять график отпусков за 2 недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен:

1. при временной нетрудоспособности работника
2. при выполнении государственных или общественных обязанностей
3. по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 2 недели) работника о времени его отпуска, или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

3.24. Педагогических и технических работников для выполнения ими своих обязанностей обеспечить необходимым инвентарем.

3.25. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно дополнительно к доплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из бюджета Республики Бурятия, снижение размера которой не допускается.

3.26. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

3.27. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется не более чем в двух классах только с письменного согласия работника с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и в одном, и во втором классе.

3.28. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. (В случае, если нет класса-комплекта или нереализуются адаптированные общеобразовательные программы – выделенное исключить).

3.29. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы.

3.30. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, не совпадающие ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды 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 с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

3.31. Денежное вознаграждение за классное руководство, в соответствии с подпунктом «м» п. 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

3.32. Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

3.33. Локальные нормативные акты по вопросам установления выплаты вознаграждения за классное руководство, а также ее изменения принимаются с учетом мнения (или по согласованию – надо определиться) выборного органа первичной профсоюзной организации».

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц.

4.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 5 к. дней;
- для проводов детей в армию - до 5 к. дней;
- бракосочетание работника - до 5к. дней;
- бракосочетание детей работника - до 5 к. дней;

В связи со смертью близких родственников - 3 дня с сохранением заработной платы (эти дни не переносятся и не оплачиваются при совпадении с выходными днями).

4.3. Поварам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью 6 дней по усмотрению работодателя, согласования с профсоюзным комитетом.

4.4. Библиотекарям предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск длительностью до 14 дней по усмотрению работодателя, согласования с профсоюзным комитетом

4.5. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч.4 п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании».

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;

• ученический договор утверждается совместным решением администрации и профкома (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. Не допускать в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

5.3. Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из регионального бюджета.

5.4. Осуществлять преемственность классного руководства в классах на следующий учебный год.

5.5. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

5.6. Осуществлять временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.7. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, возложить осуществление классного руководства на учителей из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе».

5.8. Работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, предоставляются 2 оплачиваемых дополнительных дней отдыха (Рекомендации работодателям по предоставлению работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции от 29.10.2021г. Протокол №9)

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень не обходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.5. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.6. Профком обязуется не допускать в эксплуатацию образовательное учреждение с недостатками по охране труда, делать предписания по закрытию кабинетов, мастерских, угрожающих жизни и здоровью детей и работающих.

7.7. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о производственной травме, об ухудшении состояния своего здоровья, проходить обязательные медицинские осмотры.

7.8. Работодатель и профком организуют единую систему обучения и аттестации различных категорий работников системы образования по вопросам охраны труда. Систематически информируют каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, о фактическом состоянии этих условий, охране труда и технике безопасности на рабочих местах.

7.9. Оборудовать комнаты отдыха и гардеробные для педагогического и обслуживающего персонала, оборудовать комнату психологической разгрузки

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

8.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

• согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на Учредителя;

8.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 99

ТК РФ;

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

8.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

8.6. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат.
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

8.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

8.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после их окончания.

8.9. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда

8.11. Члены профкома за добросовестное отношение к своим обязанностям, результативность профсоюзной работы поощряются до трех оплачиваемых дней отпуска.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

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

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет.

9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия данного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575776

Владелец Осипова Людмила Григорьевна

Действителен с 13.04.2022 по 13.04.2023