

От работодателя
Директор МКОУ Чернцкой ОШ
Г.Н.Попадьина

«12» октября 2021г

М.П.



От работников
Председатель профсоюзного
комитета И.Г.Романова

«12» октября 2021г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Черницкая основная школа»
на 2021-2024 годы

регистрационный номер 21/18-18

Юридический адрес:

155921 Ивановская обл.,

Шуйский район, с.Чернцы,

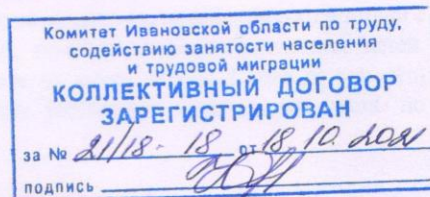
Ул.Школьная, д.11

тел.8(49351)36-140

e-mail: cherntsi-school2008@yandex.ru

Исполнитель: Попадьина Г.Н., директор, тел. 8(49351)36140

e-mail: cherntsi-school2008@yandex.ru



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ Чернцкая ОШ.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников данного учреждения (согласно ст.43 ТК РФ), срок действия коллективного договора 3 года (2021-2024 гг.). Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя: председателя профсоюзной организации Романовой И.Г.(далее - Работники) и Администрация учреждения, в лице директора Попадьиной Г.Н. (далее - Работодатель).

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

1.5. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. С каждым поступающим на работу Работодатель заключает письменный трудовой договор с указанием должности, функциональных обязанностей, условий оплаты труда. На основании договора издается приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить каждого работника учреждения образования с Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по охране труда, с Правилами противопожарной безопасности и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, под роспись.

2.3. Работодатель обеспечивает достоверный табель учета рабочего времени всех категорий работающих в школе, исключая оплату неотработанного времени.

2.4. Работодатель исключает необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящий политический характер.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. с учетом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств провести упорядочение штатного расписания;

2.5.2. чтобы избежать сокращение штата работников, не принимать в школу учителей по тем предметам, по которым предполагается уменьшение нагрузки через 1 – 2 года (сокращение контингента учащихся);

2.5.3. в случае увольнения учителей по состоянию здоровья на основании медицинского заключения в соответствии с ТК РФ работнику выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2.5.4. при принятии решения о сокращении численности или штата работников школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету школы не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решения о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.5.5. При увольнении работников по сокращению штата:

-учитывать преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии с ТК РФ, в том числе стаж работы в данном учреждении, наличие несовершеннолетних детей. Гарантировать занятость работников предпенсионного возраста не менее чем за 2 года до момента выхода на пенсию по возрасту. Сокращение педагогических работников осуществлять лишь по окончании учебного года;

-высвобождающимся работникам выплачивать выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

2.5.6. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за грубое нарушение Устава школы, выразившееся в применении непедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью ребенка, только с согласия профсоюзного комитета.

2.6. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

2.6.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

2.6.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению представить четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.08.1990 N 298/3 - 1 для женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя согласно нормам СанПин.

При нагрузке в объеме или меньше 18 часов учителям предоставляется свободный от уроков (методический) день для методической работы или повышения квалификации, при превышающей ставку нагрузке свободный день предоставляется по мере возможности.

Работодатель не имеет права уменьшать учебную нагрузку учителя без согласования с профсоюзным комитетом учреждения, если это не связано с сокращением классов – комплектов и изменением учебного плана.

3.6. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных и научно-методических мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, заседания методического совета, школьных и районных методических объединений, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Оплата производится в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

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

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

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

3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласуется с профкомом.

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

3.10. Всем педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней; техническим работникам - 28 календарных дней. Очередность предос-

тавления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный отпуск педагогическим работникам, водителю школьного автобуса, младшему обслуживающему персоналу за первый год работы предоставляется в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, в полном объеме и оплачивается в полном размере.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель распределяет учебную нагрузку педагогов по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в отпуск.

По согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ст. 125 ТК РФ).

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

3.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) при наличии финансовых средств.

3.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- г) регистрация брака работника – не менее 3 календарных дней;
- д) бракосочетание детей работника – не менее 1 календарного дня;
- е) работникам в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;
- ж) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - не менее 3 календарных дней;
- з) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- и) председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 4-х календарных дней в год;
- к) руководителям и работникам образовательной организации, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение календарного года - не менее 2 календарных дней в год.
- л) по семейным обстоятельствам - до 3 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

Отпуска, указанные в подпунктах и-к пункта 3.12 по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

3.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно Положению о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам в порядке и на ус-

ловиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения. Пенсионерам и работникам в период процедуры сокращения длительный отпуск не предоставляется.

3.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. Перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. (ст. 108 ТК РФ).

3.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться за 20 мин до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий (в рамках рабочего времени).

3.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их

использованием, также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.

В соответствии с частью второй статьи 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.18. В день прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID - 2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставить работнику отгул, оплачиваемый в размере среднего заработка.

Работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID - 2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию установить дополнительные гарантии в виде дополнительного оплачиваемого дня отдыха с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании письменного заявления и сертификата о прививке. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников осуществляется

- в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации,
- с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области»,
- с постановлением Главы администрации Шуйского муниципального района от 29.03.2017 №168-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 №6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района»,
- постановлением Администрации Шуйского муниципального района от 02.03.2018 №165-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 №6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района»
- постановлением Администрации Шуйского муниципального района от 18.12.2019 №1080-п «О внесении изменений в постановление Администрации Шуйского муниципального района от 10.01.2017 №6-п «О системе оплаты труда работников учреждений Шуйского муниципального района, подведомственных Управлению образования администрации Шуйского муниципального района»

4.2. Оплата труда педагогических работников производится на основе нормативно - подушевого финансирования учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКОУ Чернцкая ОШ ([Приложение 2](#)).

4.3. Заработная плата педагогов, осуществляющих образовательный процесс, формируется с учетом:

- стоимости 1 ученика – часа в учреждении;
- количества учащихся по предмету в каждом классе;
- повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;
- повышающего коэффициента за квалификационную категорию работника;
- выплат компенсационного характера, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами Ивановской области;
- доплат за наличие почетного звания, государственных или ведомственных наград;
- выплат стимулирующего характера.

4.4. Значение показателей повышения устанавливается на основании локальных нормативных актов школы, согласованных с профсоюзным комитетом. По конкретным работникам эти показатели определяются директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.5. Фонд оплаты труда школы состоит из базовой и стимулирующей частей, доля которых определяется учреждением самостоятельно и составляет соответственно 80% и 20%.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения.

4.7. Размер компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с Положением о компенсационных выплатах работникам МКОУ Чернцкая ОШ ([Приложение №4 к Положению о системе оплаты труда работников МКОУ Чернцкая ОШ](#)).

4.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МКОУ Чернцкая ОШ (Приложение №7 к Положению о системе оплаты труда работников МКОУ Чернцкая ОШ)

4.9. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат прилагается. (Приложение №7 к Положению о системе оплаты труда работников МКОУ Чернцкая ОШ).

4.10. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяется управляющим Советом школы с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению директора школы дважды в год: в январе и в августе.

4.11. Порядок рассмотрения Управляющим советом вопросов о стимулировании работников устанавливается Регламентом участия Управляющего совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы

4.12. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются приказом директора школы и выплачиваются ежемесячно за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.13. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.14. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (21 числа – аванс за первую половину месяца, 6 числа – расчет за вторую половину месяца).

4.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.18. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а выплату производит в полном размере.

4.19. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учреждения, а также работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

4.20. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работников производится в соответствии со ст. 151 ТК РФ.

4.21. Оплата сверхурочной работы производится за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 настоящего Кодекса, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст.152 ТК РФ

4.22. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

4.23. Исчисление средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 3 календарных месяца, предшествующие моменту выплаты, если это не ухудшает положение работников по сравнению с суммой, рассчитанной в соответствии с п.4 ст.139 ТК РФ.

4.24. При замещении временно отсутствующих учителей и воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает 2 месяца подряд, производится тарификация с начала замещения (на период замещения заболевших учителей) и производится перерасчет заработной платы.

4.25. При необходимости Работодатель может назначить для работы по совместительству или в порядке совмещения профессий на одну штатную должность двух или более работников, а также разрешить работу по совместительству работникам, получившим доплату за совмещение профессий или расширение зон обслуживания.

4.26. В случае невыполнения работником функциональных обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Работодатель вправе снять указанную плату, предупредив за 2 месяца.

4.27. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же учреждении без занятия штатной должности, помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивается денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, независимо от нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

4.28. Работники школы привлекаются к работе в выходные дни, если это предусмотрено общешкольным планом работы, оплата в данном случае производится в двойном размере или работнику предоставляется другой день отдыха.

4.29. Если, в случае необходимости, работник на основании приказа привлекается к дежурству по школе в выходные или нерабочие дни, то ему предоставляется время отдыха той же продолжительностью, что и дежурство.

4.30. При поощрении работников школы за счет фонда материального поощрения Работодатель имеет право согласовать данное поощрение с профсоюзным комитетом.

4.31. Работодатель устанавливает ежемесячную оплату труда председателя первичной профсоюзной организации, объединяющей в совокупности более половины работников образовательного учреждения, - не менее 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством. (в соответствии с п.10.8 отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2020 – 2022 гг).

4.32. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы;
- принимать меры по всем фактам нарушения системы оплаты труда;
- принимать участие в разработке положения о премировании, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления и осуществлять контроль за порядком образования и использованием средств на поощрение;
- участвовать в проведении аттестации педагогических работников и специальной оценке условий труда.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны совместно:

5.1.1. обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

5.1.2. создают комиссии по охране труда и здоровья работников;

5.1.3.осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, представлением компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.1.4. разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.2. Организовывать разработку правил и инструкций по охране труда для каждого работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Организовывать за счет средств бюджета обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников согласно ст. 225 ТК РФ; организовывать инструктирование и проверку знаний работников школы по охране труда на начало учебного года и в последующем при необходимости.

5.2.4. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», по ее результатам планирует и осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, определенные с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2.5. Провести в учреждении оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.2.6. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Соглашению по охране труда.

5.2.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу в школе обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об Обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98 г. №125.

5.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником школы 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).

5.2.10. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и в соответствии с действующим законодательством принимает меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

5.2.11. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда, профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и учащимися в школе. Представлять информацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, представлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.2.13. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда.

5.2.14. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смыывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно Соглашению по ОТ.

5.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2.16. Содействовать выполнению предписаний технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований по охране труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

5.2.17. Создать в соответствии со ст.218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.18. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать за счет средств учреждения прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), прохождение флюорографии работниками школы в соответствии с прилагаемым перечнем работ. Сохраняет за работниками средний заработок на время прохождения указанных медосмотров (обследований).

Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае выявления медицинских противопоказаний.

5.2.19. Производить выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем и профессиональными заболеваниями, в соответствии с Федеральным Законом от 24.06.98 г. №125 - ФЗ.

Работник школы частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, (связанного с производством) не может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение преступления. В случае смерти работника вследствие несчастного случая на работе его семье возмещаются дополнительные расходы и компенсации в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

5.2.20. Работодатель обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и учащихся школы.

5.2.21. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи.

5.2.22. Работодатель в соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению переводит беременных женщин на другую работу, улучшающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Беременные женщины и лица, не достигшие 18 лет, не могут быть направлены в служебные командировки, привлечены к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие дни.

5.2.23. Работодатель обязуется исключить применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью.

5.2.24. Для профилактики ВИЧ/СПИДа в организации включили следующие мероприятия:

- применение практического опыта других предприятий и организаций по вопросам ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов профилактики ВИЧ- инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
- обмен информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методический и информационных технологиях профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;

- разработка и внедрение мер по поддержанию здоровья, направленных на профилактику заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа;
- проведение информационно- методической работы по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;
- проведение регулярного мониторинга и анализа охраны труда на предмет соответствия требованиям, установленным законодательством, а также факторов, влияющих на работоспособность и здоровье работников;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ- инфекции в программы вводного и повторных инструктажей по охране труда;
- наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ- инфекцией для работников и посетителей;
- обязательное освидетельствование на выявление ВИЧ при поступлении на работу и периодический медосмотр медработников, занятых непосредственно обслуживанием населения.

5.3. Профсоюзный комитет:

5.3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома, обучение их по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ.

5.3.2. Разрабатывает предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда, по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

5.3.3. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

5.3.4. Иницирует включение раздела «Охрана труда» в коллективные договоры, контролирует выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

5.3.5. Регулярно проводит разъяснительную работу среди работников школы по вопросам охраны и представления социальных гарантий.

5.3.6. Защищает права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

5.3.7. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательных учреждениях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

5.3.8. Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

5.3.9. Обеспечивает досудебную и судебную защиту членов Профсоюза по вопросам охраны труда.

5.3.10. Контролирует соблюдение законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов требований по охране труда.

5.3.11. Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со ст. 20 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.3.12. Обеспечивает школу нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

5.4. Работники школы обязуются:

5.4.1. Соблюдать правила трудового распорядка и требований охраны труда.

5.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

5.4.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве.

5.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в

течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством, нормативными актами об охране труда, настоящим Договором.

5.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором.

5.4.6. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности, уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации школы вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

Остановка работы осуществляется после официального уведомления представителей Работодателя.

VI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий;
- ходатайствует перед органом местного самоуправления: о предоставлении жилья нуждающимся работникам, о выделении ссуд и ипотеки на его приобретение,
- оказывает из внебюджетных и других средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, работающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утверждённому с учётом мнения профкома Перечню оснований предоставления материальной помощи и её размером.

6.2. Профсоюзный комитет поручается:

- вести учёт нуждающихся в санаторном лечении лиц, длительно и часто болеющих;
- обеспечивать широкую гласность при распределении санаторных путевок;
- совместно с Работодателем обеспечивать эффективное использование средств фонда социального страхования на отдых детей в оздоровительных лагерях.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного комитета, не ограничивать его права, предоставленного Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства в школе.

7.1.2. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

7.1.3. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 1 день в месяц с сохранением дневного заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах.

7.1.4. Не допускать увольнения по инициативе Работодателя (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение 2-х лет после окончания полномочий.

7.1.5. Обеспечить взимание членских профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.

7.2. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими правами и льготами:

- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, при оформлении пенсии;
- на бесплатную защиту в случае трудового конфликта со школой;

- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета;
- правом на оказание практической помощи при проведении мероприятий среди детей за счет профсоюзного бюджета.

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

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

7.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель должен получить мотивированное мнение профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

7.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференции, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Члены выборных профсоюзных органов не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласования профсоюзного органа, членами которого они являются. Руководитель первичной профсоюзной организации не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию без предварительного согласования вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ председателя (его заместителя) профкома допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа.

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

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление Перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и

иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

VIII. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК

При проведении забастовки профком:

8.1. Организует информирование родителей учащихся 1-6 классов и учащихся 1-9 классов о порядке проведения забастовки и режиме работы школы во время забастовки.

8.2. Обеспечивает занятость и организацию питания учащихся 1-6 классов, находящихся без присмотра родителей, родственников и других близких людей, учащихся других классов из малообеспеченных семей.

8.3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в школе и на пришкольной территории с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего школе имущества Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и здоровья детей, безаварийной работы школы.

Возмещение материального ущерба, понесенного школой в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

Работодатель при соблюдении работниками коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от него зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников образования в забастовках в соответствии с тарификацией на текущий год.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими договор.

9.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников. О выполнении коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.

9.3. При возникновении разногласий в период действия коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т. ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.

9.4. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.

9.5. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

9.6. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ Чернцкая ОШ (приложение №1)

2. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Чернцкая основная школа» (приложение №2)

Директор МКОУ Чернцкая ОШ
_____ Г.Н.Попадьяна

Председатель профсоюзного комитета
_____ И.Г.Романова

