ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "МОЛЧАНОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ШКОЛА",**

Ахромеева Т.В., Директор школы

**28.08.22 9:00 (MSK),**

Сертификат F04DDED00067B02F3A5E5CC233DD4B5C



1. Общие положения
   1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении «Молчановская средняя школа» (далее - Учреждение, школа).

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель (учреждение) в лице его представителя – директора школы Ахромеевой Татьяны Васильевны, работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Клочковой Лидии Васильевны.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, соглашением между администрацией муниципального образования Каменский район, отделом образования администрации муниципального образования Каменский район, районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2021-2023 годы в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения.

при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

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

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

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

* 1. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
  2. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.
  3. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в Учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст.8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с общим собранием работников учреждения в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТКРФ:

положения об оплате труда, о стимулировании работников – ст. 135, 144, 147 ТК РФ; тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;

правила и инструкции по охране труда для работников Учреждения – ст. 212 ТК РФ; правила внутреннего трудового распорядка Учреждения – ст. 190 ТК РФ;

штатное расписание Учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором;

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором; расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором;

режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников Учреждения – ст. 100 ТК РФ;

положение об аттестации руководящих работников и специалистов (кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности – ст.81 ТКРФ;

приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;

графики работы– ст. 103 ТКРФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);

график отпусков – ст.123 ТК РФ;

другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТКРФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ; другие соглашения – ст. 45;46;100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору. Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

* + 1. Трудовые отношения
  1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора.

Трудовой договор может заключаться на неопределённый срок, определённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в части 2 ст.59 ТКРФ.

Со всеми работниками Учреждения работодатель заключает дополнительные соглашения к трудовым договорам в целях перехода на эффективный контракт.

В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Учреждению (ст.72 ТК РФ).

Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников Учреждения взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда; обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным

требованиям охраны труда;

своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении Учреждением;

знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Тульской области, соглашениями, настоящим договором.

* 1. Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда; качественно выполнять работу;

исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его правомочиям.

* 1. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники Учреждения имеют право на участие в управлении Учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Учреждения.

На собраниях с участием руководителя Учреждения обсуждаются вопросы о работе Учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем Учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.

* 1. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2.ч.1 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
     1. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Тульской области, настоящим Коллективным договором и Положением об оплате труда работников учреждения и не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области, если работник полностью отработал за этот период норму рабочего времени и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

* 1. Заработная плата работников включает в себя:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузку преподавательской (педагогической) работы больше или меньше, чем за ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за наличие Почётного звания, за категорию, выслугу лет, по структурному подразделению (организации), персонально - повышающему коэффициенту, коэффициенту специфики.

Применение указанных повышающих коэффициентов к фиксированному размеру оклада (должностного оклада), ставка заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого определяются компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах или в абсолютной величине к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также исчисляется тарифная часть заработной платы педагогических работников.

* 1. По решению руководителя Учреждения и согласованию с комиссией по определению стимулирующих выплат работникам Учреждения, на определенный период времени может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учётом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.
  2. Выплаты компенсационного характера производятся:

а) при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

б) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника.

В соответствии со ст.ст.60.2,151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом по Учреждению;

* за сверхурочную работу, ст. 149, 151 ТКРФ;
* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст.ст. 149, 153 ТКРФ;
* за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов;

в) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

г) за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: классное руководство, проверка тетрадей и письменных работ, заведование кабинетами, секцией, учебными мастерскими, лабораториями, учебным хозяйством, музеем, методическими и предметными комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение учащихся на конкурсы, олимпиады, различные хозяйственные и другие дополнительные работы.

Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по Учреждению;

д) при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

* + - премиальные выплаты по итогам работы;
    - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
    - выплаты за качество выполняемых работ;
    - выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
    - иные поощрительные и разовые выплаты.

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МКОУ «Молчановская СШ». Документ разрабатывается и реализуется администрацией Учреждения по согласованию с общим собранием работников учреждения.

В разделе «Оплата труда» трудового договора (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю, за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

* 1. Сроки выплаты заработной платы работникам: аванс – 20 числа текущего месяца; окончательный расчёт заработной платы – 5 числа месяца, следующего за отчётным. Оплата отпуска производится не менее, чем за три дня до его начала. С письменного согласия работника заработная плата перечисляется на указанный им счёт в банке или на банковскую карту.
  2. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники Учреждения имеют право, известив руководителя Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от10.03.2010г.)

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

* 1. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником учреждения.

Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников Учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Тульской области и органами местного самоуправления.

Стороны считают необходимым по итогам каждого полугодия проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы Учреждения.

* + 1. Рабочее время и время отдыха

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

* 1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье (для педагогических работников допустима работа в субботу).
  2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. Устанавливается продолжительность рабочего времени женщинам, работающим в образовательной организации, расположенной в сельской местности 36 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

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

Устанавливается неполный рабочий день, неполная рабочая неделя по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающий права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

При составлении расписаний учебных занятий работодателю рекомендуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием рабочим временем педагогических работников не являются. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению. Учителям может выделяться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, что не освобождает их от посещения педсоветов, совещаний и др. работы в школе.

Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом. 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 соответствии с их учебной нагрузкой.

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

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения дней открытых дверей, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работников.

* 1. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков учитываются права работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

По заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время.

В случае предоставления путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно–курортного учреждения и обратно.

Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Допускается разделение длительного отпуска на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности.

Работодатель обязуется в течение учебного года предоставлять работникам Учреждения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью:

* + - при рождении ребёнка в семье -1 день;
    - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
    - для проводов детей в армию- 3 дня;
    - в случае свадьбы работника (детей работника)- 3 дня;
    - на похороны близких родственников (отца, матери, детей)– 3 дня.

Установить ежегодный дополнительный отпуск (без сохранения заработной платы) продолжительностью до 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, [одинокой матери](garantF1://70478102.281), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 5 календарных дней. (ст. 119 ТК РФ)

Работникам библиотек образовательной организации (структурных подразделений) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа – 14 календарных дней.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

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.

Инвалидам, занятым в организации, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных коллективных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другое), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе 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 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

Для членов профсоюза предусматривается:

- проведение обучения председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций, профсоюзного актива, руководителей образовательных организаций;

- проведение обучающих семинаров для молодых педагогов, обеспечение информационной поддержки деятельности молодежного Совета Профсоюза;

- проведение конкурсов профессионального мастерства, профсоюзных конкурсов;

- поощрение победителей конкурсов и участников конкурсного отбора лучших учителей общеобразовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- оздоровление работников в профсоюзных здравницах, организацию отдыха родителей и их детей;

- организацию и проведение спортивных мероприятий и физкультурно-оздоровительную работу;

- оказание материальной помощи работникам в сложных жизненных ситуациях на основании личного заявления работника;

- организацию смен «Мать и дитя» на базе коттеджного комплекса «У реки» в деревне Бунырево Алексинского района Тульской области;

- проведение новогодних праздничных мероприятий для работников – членов Профсоюза и их детей;

- организацию работы с ветеранами педагогического труда.

* + 1. **Кадровая политика. Обеспечение занятости работников.**

Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников является:

-ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;

-сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в организации с численностью до 50 человек;

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов её деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости и профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе и категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности.

При прекращении деятельности образовательных организаций в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с учредителем, руководителем учреждения и профсоюзным органом в соответствии с действующим законодательством.

Проводить упреждающую переподготовку кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся места.

Обеспечивать трудоустройство в первую очередь высвобождаемых работников в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией организаций.

Меры по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовки работников организации организуется за счет средств учредителя.

Обязательства районной организации Профсоюза:

Осуществлять защиту социальных гарантий членов профсоюза по вопросам обеспечения занятости, увольнения работников, приема на работу в соответствии с законодательством.

Осуществляет оплату командировочных расходов работников, направляемых на повышение квалификации, профессиональную переподготовку, в служебные командировки.

Профком осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, увольнения работников, приема на работу в соответствии с действующим законодательством.

Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации и Тульской области по вопросам:

- реализации права педагогических работников из числа учителей в возрасте до 35 лет на получение субсидий на приобретение жилых помещений;

- ежемесячной компенсации расходов педагогическим работникам государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, и муниципальных образовательных организаций, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на оплату жилого помещения, отопления и освещения в размере 100 процентов начисленной за месяц платы за жилое помещение, отопление и освещение;

- выплаты пособия на санаторно-курортное лечение работникам муниципальных образовательных организаций работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных муниципальными образованиями области;

- единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности работникам государственных образовательных организаций, подведомственных Министерству, работникам методических центров, кабинетов, психологических служб, созданных областью;

- 15% повышения должностных окладов педагогическим работникам, работающим в государственных и муниципальных образовательных организациях (структурных подразделениях), расположенных в рабочих поселках, поселках городского типа;

- выплаты единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу в государственные образовательные организации, подведомственные Министерству, и муниципальные образовательные организации, расположенные в сельской местности, в размере 10 должностных окладов; в городах, рабочих поселках, поселках городского типа – в размере 5 должностных окладов;

- предоставления иных мер социальной поддержки, предусмотренных федеральными законами, законами Тульской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тульской области.

1. **Меры социальной поддержки работников**

Работодатель:

Обеспечивает выплату единовременного пособия работникам образовательных организаций при расторжении трудового договора по собственному желанию в связи с выходом на пенсию в размере должностного оклада (оклада) (работникам общеобразовательных учреждений, работникам дошкольных образовательных учреждений и работникам учреждений дополнительного образования .

По возможности обеспечивает молодых специалистов, прибывших на работу в образовательные организации жильём.

Предусматривает выплаты вознаграждений из средств местного бюджета:

- педагогическим работникам, подготовившим призеров областных олимпиад по предметам в размере одной минимальной оплаты труда;

- работникам, награжденным ведомственными наградами (знаком отличия Министерства просвещения «Отличник просвещения», Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации) - 600 рублей;

-Почетной грамотой министерства образования Тульской области - 250 рублей;

- Почетной грамотой, благодарностью комитета образования - 150 рублей;

-Почетной грамотой правительства Тульской области и Почетной грамотой администрации МО Каменский район согласно Положению.

-Педагогическим работникам, которым присвоено звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» -1000 рублей;

-Образовательным организациям на юбилеи:

25 лет, 50лет и каждые последующие 10 лет в размере 5000 рублей.

-Образовательным учреждениям, выпускники которых окончили школу с золотой и серебряной медалями в размере 3000 рублей.

Предусматривает единовременные выплаты работникам образовательных организаций и ветеранам труда, находящимся на пенсии, единовременные выплаты в юбилейные даты 60,70 лет и каждые последующие пять лет в размере 500 руб. за счет средств местного бюджета.

Предоставлении субсидии на приобретение и строительство жилья работникам образовательных организаций согласно законодательству.

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в сложных жизненных ситуациях и продолжать практику поощрения профсоюзного актива, в том числе за участие в различных конкурсах.

Проводить практику оздоровления работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и на базах отдыха по льготной стоимости за счет средств Профсоюза.

Проводить анализ обеспеченности нуждающихся работников образовательных организаций и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

Рекомендовать первичным профсоюзным организациям проводить мероприятия, посвященные Дню пожилых людей (1 октября), Дню учителя, Дню Победы, чествованию учительских династий.

Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию;

- за год до ухода на пенсию по старости;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории: - при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов; - по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период наступления чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

Обязательства Профсоюза:

- Проводит анализ обеспеченности нуждающихся работников, в том числе переболевших коронавирусной инфекцией, и их детей путевками в санатории, детские оздоровительные лагеря.

- Проводит организацию праздничных новогодних мероприятий и подарков для детей работников – членов Профсоюза.

1. Охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Учреждении, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников. Осуществляет проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда из средств местного бюджета в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает направление средств на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также психиатрического освидетельствования работников образовательной организации в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), прохождение вакцинации в рабочее время и предоставляет дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы на следующий день после прохождения вакцинации.

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской федерации и Тульской области:

- обеспечивает проведение в образовательной организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценки условий труда;

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

- включает в коллективный договор положения о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации;

- использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

- обеспечивает за счёт средств Учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников Учреждения.

По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

# Согласно [приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. N 771н "Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней"](garantF1://70583916.0) осуществляется реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

- содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий, в том числе, через профсоюзные организации.

**8. Соблюдение трудового законодательства**

Профсоюз:

Принимает и анализирует устные и письменные заявления работников образовательной организации, и в случае необходимости направляет их для разрешения в вышестоящие организации.

Организует учебу, консультации руководителей образовательных организаций, профсоюзного актива работниками областной организацией Профсоюза, работниками юридических служб района.

В целях предотвращения конфликтов своевременно доводит до сведения отдела образования, администрации района о всех случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Соглашения.

Оказывает бесплатную юридическую помощь, адвокатские услуги членам Профсоюза - работникам образовательной организации по правовым вопросам через юристов и специалистов обкома профсоюза.

**9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Обязательства работодателя:

Выплачивает ежемесячную компенсационную выплату в размере 10 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), оклада работнику (председателю первичной профсоюзной организации) за выполнение работы, не входящей в основные должностные обязанности работника, по защите социально-трудовых интересов работников, подготовке, заключению коллективного договора и контролю его выполнения.

Включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценки условий труда, других комиссий.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случаи, если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), и работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать реализацию прав и гарантий профсоюзной деятельности, в том числе дополнительные, к предусмотренным трудовым законодательством гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, а также гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов.

Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

* + учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
* учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;

- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;

- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

**С учетом мнения профкома производится**:

* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
  + принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* утверждение должностных инструкций работников;
* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

**По согласованию с профкомом производится**:

* + принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
  + утверждение графика длительных отпусков;
* принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

С предварительного согласия профкома производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
  + временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
  + расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза;
  + привлечение к сверхурочным работам;
* принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органапомимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

* + сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  + несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).
    - учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

**Обязательства профсоюзного комитета**

**Профком обязуется:**

Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

* правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

* своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
* соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде.

Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

1. **Заключительные положения.**

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует до заключения следующего коллективного договора.

Договор может быть продлен на следующий срок, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого Уведомления является основанием для его продления.

Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляют администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие профсоюзные органы.

Подведение предварительных итогов работы сторон по выполнению коллективного договора производится два раза в год.

Коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором школы.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии договора в период срока его действия, разрешаются путем принятия компромиссного решения.

В течение действия договора могут вноситься изменения и дополнения.

Контроль выполнения принятых сторонами обязательств возлагается:

- со стороны администрации школы - на директора школы;

- со стороны работников школы – на профсоюзный комитет школы.

Срок действия договора – 3 года.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | **От работодателя: От работников:** | | | | Директор Председатель первичной | | | | МКОУ «Молчановская СШ» профсоюзной организации  МКОУ «Молчановская СШ» | | | |  | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Т.В.Ахромеева \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В.Клочкова | | | | (подпись, Ф.И.О.) | | (подпись, Ф.И.О.) | | | «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. | «\_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2022 г. | | | |