

Директор МБОУ «НОШ с. Поречье»

 Л.А. Евдошук

Приказ № 30 от 27.06.2022г



Председатель трудового коллектива

 О.А. Егорова

Протокол № 4 от 27.06.2022г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа с. Поречье» Сахалинской области

На 2022- 2025 гг.

Принят

27.06.2022г.

на общем собрании
трудоового коллектива

Руководитель органа по труду (уполномоченный орган) _____

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении «Начальная общеобразовательная школа с. Поречье» Сахалинской области.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их председателя, Егоровой Ольги Владимировны, председателя общего собрания, и работодатель в лице директора Евдошук Любовь Александровны действующие на основании Устава.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 3 дней после его подписания. Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей, дающих право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и неблагоприятных условиях труда;
- 7) перечень профессий, дающих право на доплату за вредные и неблагоприятные условия труда;
- 8) перспективный график прохождения курсовой подготовки педагогических работников МБОУ «НОШ с. Поречье»

1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через председателя общего собрания:

- учет мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам. Непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

II. ПРИЕМ И УВОЛНЕНИЕ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 До подписания трудового договора (эффективного контракта) при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст.68 ТК РФ).

2.2 При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

-страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
-документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
-документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
-личную медицинскую книжку со сведениями о прохождении медицинского осмотра;
-справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.3 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

2.4 В трудовой договор кроме обязательных могут включаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ (ст. 57 ТК РФ). По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством.

2.5 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст.67 ТК РФ)

2.6 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.7 Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ)

2.8 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст.136 ТК РФ)

2.9 Трудовые договора в соответствии со статьей 58 ТК РФ заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2)на определенный срок не более пяти лет(срочный трудовой договор).

2.10 Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном роке его действия, то договор считается заключенным на не определенный срок.

2.11 В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.12 Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст.285 ТК РФ) Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей(с. 282 ТК РФ).

2.13 С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату, которая может осуществляется путем совмещения профессий(должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника(ст.60.2ТК РФ)

2.14 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условий об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель , а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работников не устанавливается(ст.289 ТК РФ).В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитывается периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. В период испытания на работника распространяется положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов .

2.15 При неудовлетворенном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание(ст.71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня .

2.16 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, которые заключаются в письменной форме(ст.72 ТК РФ)

2.17 Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Запрещается переводить и перемещать на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья(ст.72.1 ТК РФ).

2.18 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора,предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки педагогам, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.19 Нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.20 При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп. Объем нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия

2.21 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.22 Учебная нагрузка педагогам находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.24 Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях

-уменьшения количества детей, сокращения количества классов;

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-простоя, когда работкам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

а) восстановления на работе работника ,ранее выполнявшего эту нагрузку;

б) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.25 По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда(изменение числа групп или количества воспитанников, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ) В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.26 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами(ст.77,78,79,80,81,83,84 ТК РФ)

2.27 Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее за две недели, если иной срок не установлен настоящим Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях ,когда заявление работника об увольнении по его инициативе(по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы(зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи),а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок , указанный в заявлении работника(ст.80 ТК РФ)

2.28 Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут – при сокращении численности или штата работников организации;

- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;- прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст. 81 ТК РФ)

2.29 Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ)

2.30 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон определено ст. 83 ТК РФ, а вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора - ст. 84 ТК РФ. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.31 Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжения) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 62, 80, 84.1 ТК РФ)

2.32 Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со

ссылкой на соответствующую статью, часть статьи. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст.84.1 ТК РФ)

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2 Работодатель с учетом мнения председателя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе по специальности).

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

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

3.3.4 В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы(должность),среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки(ст187 ТК РФ).

3.3.5 Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением имеющих государственную аккредитацию, учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации ,обучения вторым профессиям(например, если обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения рабочих мест:

4.1 Уведомить работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников (п.2ст.81) не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения (п1 ст81),которое может повлечь массовое высвобождение- не позднее, чем за

три месяца до его начала(ст82 ТК РФ).Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за три месяца.

4.2 Стороны договорились, что:

4.2.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста(за два года до пенсии),проработавшие в Организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы ,воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляется гарантии и компенсации ,предусмотренные действующем законодательством при сокращении численности или штата работников (ст.178,180,318 ТК РФ)

.4.2.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штат, гарантируются после увольнения сохранение очереди на получение жилья в Организации, возможность пользоваться на правах работников Организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

V.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время-время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работник определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения(с.91 ТК РФ) (приложение №1),учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями ,возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Режим рабочего времени для работников МБОУ «НОШ с. Поречье» установлен Правилами внутреннего трудового распорядка

.5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени-не более36 часов в неделю(ст333 ТК РФ).

5.4 По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях

неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ)

5.5 Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий. Расписание учебных занятий составляется и утверждается администрацией образовательного учреждения с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя.

5.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7 В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет

5.8 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуска, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен (под роспись) не позднее, чем за две недели до его начала(ст.123 ТК РФ) Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ

5.10 Работодатель обязуется:

5.10.1 Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ ;

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ-6-12 ;

5.10.2 В соответствии со ст 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, другие случаи рассматриваются руководителем по соглашению сторон

5.10.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года(ст. 335 ТК РФ)

5.11 Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы(ст. 262 ТК РФ)

5.12 Работнику , имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.(ст.263 ТК РФ)

5.13 Лицам , работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему авансом. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности(ст.286 ТК РФ.)

5.14 Общими выходными днями является суббота и воскресенье

5.15 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по условиям производства(работы) предоставление перерыва для отдыха и питания не возможны, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «НОШ с. Поречье»(ст108 ТК РФ)

VI.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Начальная общеобразовательная школа с. Поречье» разработанного в соответствии с :

-Федеральным законом об образовании в Российской Федерации от29.12.2012 №273-ФЗ;

-Трудовой Кодекс Российской Федерации; Приказ Минобрнауки России от22.12.2014 №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» (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 №36204) ;

-Постановления администрации муниципального образования «Макаровский городской округ» Сахалинской области от 23.12.2021г. № 834 «Об утверждении Положения «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Макаровский городской округ» Сахалинской области».

6.2 Размеры окладов работников учреждения устанавливаются с учетом :-уровня образования;

-стажа работы (по специальности или педагогического);

-квалификационной категории.

6.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

1) оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;

2) выплат компенсационного характера: -выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за высокие результаты работы;

-выплаты за выслугу лет.

6.4 Изменение окладов работникам учреждения производится:

- при увеличении стажа работы (по специальности или педагогической) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании;

-со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

6.5 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующей период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной суммы , подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц по срокам: 10 число- заработная плата за вторую половину месяца, 25 число текущего месяца- заработная плата за первую половину месяца, перечислением на банковский счет работника, открытый в кредитном учреждении. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7 На фактическую заработную плату работника начисляется районный коэффициент. Применение районного коэффициента не зависит от размера и порядка установления тарифных ставок или окладов, надбавок, доплат, стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда. Размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается Правительством Российской Федерации. Районный коэффициент составляет 1,6 к заработной плате.

6.8 Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях вводится с целью компенсации повышенных затрат труда и стоимости жизни в суровых климатических условиях и представляет собой ежемесячную

дополнительную выплату, размер которой зависит от продолжительности стажа работы в указанных районах или местностях. Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 ТК РФ для установления размера районного коэффициента и порядка его применения.

6.9 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст 140 ТК РФ)

6.10 Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ) По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст134 ТК РФ)

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

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1 Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2 Гарантии и компенсации предоставляются в следующих случаях:-при заключении трудового договора (ст10,11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.12 ТК РФ) ;
- при расторжении трудового договора (ст 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст.24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска(ст.19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении(ст. 84.1 ТК РФ);
- при временной нетрудоспособности.(ст. 183 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3 Работодатель обязан освобождать от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей в учетом мнения случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ)

7.4 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение

работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме(ст. 177 ТК РФ).

7.5 Оплата проезда в отпуск производится в соответствии со ст.325 ТК РФ и ст 33Закона №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»

VIII.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

8.1 Работодатель обязан: Ежегодно заключать и выполнять в полном объеме и в установленные сроки Соглашение по охране труда и обеспечить приоритетность его финансирования за счет бюджетных средств

8.2 Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требование охрана труда;
- организацию контроля за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; -проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров(обследование) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствовании ,а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях , и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в

медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения трудового коллектива или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- сохранять рабочее место и среднемесячный заработок до восстановления трудоспособности или установления инвалидности работнику, утратившему трудоспособность вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.3 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.4 Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
 - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
 - получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья в следствии нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
 - обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
 - обучение безопасным методам и приемам за счет средств работодателя
 - профессиональную подготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места в следствии нарушения требований охраны труда ;
 - запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю и иные уполномоченные работниками представленные органы по вопросам охраны труда;
 - личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
 - внеочередной медицинский осмотр (обследование в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования)).
- 8.5 В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются, за исключением Перечня должностей, связанных с вредными и опасными условиями труда
- 8.6 Стороны договорились создать совместную комиссию по охране труда в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2 Председатель трудового коллектива осуществляют в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представителя общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность использования оргтехники(ст. 377 ТК РФ).

9.5 Работодатель предоставляет председателю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально –экономического развития учреждения.

9.6 Председатель трудового коллектива включает в состав комиссии учреждения по тарификации , аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7 Работодатель с учетом мнения председателя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя(ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам(ст99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части(ст.105ТК 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 нормирование труда(ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения(ст.180 ТКРФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем(ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка(ст.190 ТКРФ);

- создание комиссией по охране труда(ст.218 ТКРФ);

- составление графиков сменности(ст.103ТКРФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения(ст.193,194 ТКРФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей(ст.196 ТКРФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам(ст.136 ТКРФ) и другие вопросы

Х.ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСЕДАТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Председатель трудового коллектива обязуется:

10.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников(ст86 ТКРФ).

10.3 Осуществлять контроль расходования заработной платы, дополнительного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов Организации

.10.4 Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

.10.6 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.8 Участвовать в работе комиссией Организации по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.9 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации Педагогических работников Организации.

10.10 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников

10.11 Осуществлять контроль делопроизводства по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

XI.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились ,что:

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

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

- 11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

ХII.ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

12.1 Приложения к коллективному договору является его соответствующей частью, утверждены Работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

12.2 К коллективному договору прилагаются:

- 1 Правила внутреннего трудового распорядка(копия)
2. Положение об оплате труда(копия)
3. Трудовой договор (копий)
- 4 Расчетный лист(копия)
- 5.Соглашение по охране труда(копия)
6. План мероприятий по улучшению условий жизнедеятельности учащихся и охраны труда педагогов на 2022-2025 учебный год
7. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств
8. Нормы бесплатной выдачи санитарной , специальной одежды , специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников МБОУ «НОШ с. Поречье»
9. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до 1 года.
10. Перечень должностей работникам, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575857

Владелец Евдошук Любовь Александровна

Действителен с 22.03.2022 по 22.03.2023