

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШИЛОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ – ШИЛОВСКИЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2022 - 2025 годы**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ 390005, г. Рязань, ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано <u>21.04.2022</u>
№ <u>190</u>

Содержание договора

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	стр. 3
II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ	стр. 6
III. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ	стр.10
IV. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА	стр.13
V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА	стр.21
VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА	стр.28
VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)	стр.30
VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ	стр.31
IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОФКОМА	стр.35
X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.	стр.39

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области (далее – МБОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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, в том числе Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, Отраслевым соглашением между Министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, Дополнительным Соглашением к Региональному отраслевому Соглашению между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019 – 2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, Управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников организации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020 – 2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Договор) являются работники МБОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской

области, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета профсоюзной организации МБ ОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» Евсеевой Ольги Николаевны (далее – Профком) и работодатель, в лице его представителя - директора МБ ОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» Волковой Елены Юрьевны (далее – Работодатель).

Работники МБ ОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» доверяют и поручают председателю профсоюзного комитета профсоюзной организации МБ ОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» представлять их интересы в переговорах, заключать Договор, контролировать его исполнение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет (далее Профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации). Делегируя свои полномочия Профкому, работник, не являющийся членом профсоюза, письменно обращается с заявлением в Профком МБ ОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» и Работодателю. Работодатель по письменному заявлению данного работника ежемесячно перечисляет на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% его заработной платы (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.5. Пункты Договора, реализация которых обеспечивается за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. Договор открыт для присоединения к нему работников организации, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовом Кодексе Российской Федерации.

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.16. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

1.17. Стороны два раза в год информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.19. На срок действия Договора, при условии выполнения Работодателем всех его положений, Профком обеспечивает стабильность в работе коллектива.

1.20. Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1.21. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.22. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.23. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) Положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;
- 4) другие локальные акты.

1.24. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.25. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.26. Стороны обязуются по заключению нового коллективного договора начать переговоры за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора. Продолжительность переговоров при заключении нового коллективного договора не должна превышать 3 месяцев.

II. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.1.6. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.2.2. В обязательном порядке согласовывает с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- положение о премировании работников;
- положение об оказании материальной помощи работникам;
- учебную нагрузку педагогических работников;
- режим работы всех категорий работников;
- объём аудиторной и неаудиторной занятости;
- сроки выплаты заработной платы работникам;
- расписание занятий;
- установление либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- должностные обязанности работников;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- подготовку предложений по изменению типа образовательного учреждения, в том числе на автономное;
- а так же иные положения определённые Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 82, 99, 105, 123, 135 и др.).

2.2.3. В срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение определенных сторонами условий трудовых договоров работников.

2.2.4. Обеспечивает полную и стабильную занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2.5. Уведомляет Профком и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 5 или более процентов численного состава.

2.2.6. Предоставляет возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставляет оплачиваемые учебные отпуска обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

2.2.8. Совместно с Профкомом готовит материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

2.3. Профком:

2.3.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на

принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.3.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 0,5% заработной платы на счет профсоюзной организации.

2.3.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

2.3.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.3.5. Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.3.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.3.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования и др.

2.3.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.3.10. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.3.12. Участвует совместно с районным Советом председателей первичных профсоюзных организаций Шиловской районной организации Общероссийского Профсоюза образования в организации летнего

оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.3.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.3.14. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.3.15. Оказывает работникам, являющимся членами профсоюза, материальную помощь в случаях трудного материального положения, продолжительной болезнью, в связи с рождением детей, смертью родных.

2.3.16. Помогает организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

III. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Работодатель с работником заключает трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.1.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. До подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Вести трудовые книжки работников, в том числе, по личному заявлению работника, обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а работникам, впервые поступившим на работу с 1 января 2021 г. обеспечить формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.2.3. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работника, прочих условий, требующих изменения тарификации. Тарификацию проводить с участием представителей Профкома. Сроки проведения тарификации - до 15 сентября текущего года.

3.2.4. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения а также размера поощрения за достижения в труде.

3.2.5. Учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.2.6. Уведомлять Профком в письменной форме о планируемом изменении статуса, структуры организации, о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала или возможном массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца, если высвобождается 3 и более работников (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации). 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.

3.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.5. Окончательный расчет и выдача работнику трудовой книжки производятся в день увольнения (последний день работы).

3.6. В случае массовых высвобождений, возникших в связи сокращением численности и штата, представители работодателя своевременно, не менее чем за три месяца представляют профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, их причинах и принимаемых мерах по трудоустройству высвобождаемых работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течении 30 дней;60 и более человек в течении 60 дней.

3.6.1. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) производит с предварительного согласия Профкома (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.6.2. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие почётные звания,
- награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами;

- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательном учреждении,
- предпенсионного возраста (возраста (которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее двух лет);
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 - летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобождённый председатель первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- молодые специалисты со стажем работы до 2-х лет.
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течении трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

3.6.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6.4 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность

рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Руководитель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.1.5. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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, указанных в пункте 9 настоящего раздела.

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

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий,

учреждений, организаций осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, наряду с работой, определенной в трудовом договоре, могут замещать, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору, должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (учебная нагрузка) в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.1.8. При замещении должности учителя, работники образовательной организации, включая руководителя и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять, такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

4.1.9. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течении которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

4.1.10 Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе, установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательстве порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

4.1.11. С работниками, включая руководителя и его заместителя, образовательного учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий,

заключаются трудовые договоры, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

4.1.12. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме, работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

4.1.13. При применении дистанционных образовательных технологий в случае карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванным чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4.1.14. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах, работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

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

4.1.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

4.1.18. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.19. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов «окон» между уроками.

4.1.20. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.21. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

4.1.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.23. 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.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической 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 учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.25. 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.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом с учётом необходимого обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.2.2. График отпусков на календарный год утверждается работодателем с учётом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех работников.

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

4.2.4. Ежегодный отпуск предоставляется работникам с рабочего дня недели.

4.2.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2.6. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 Трудового Кодекса Российской Федерации. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и Работодателем.

4.2.7. Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;
- по письменному заявлению работника в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за две недели) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала;
- в других случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках.

4.2.8. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.2.9. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном объёме до истечения 6 месяцев с момента приема на работу. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

4.3.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- медицинским работникам образовательных учреждений общего типа продолжительностью 12 рабочих дней (письмо Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28 августа 1986 г. № 2999 - МК и Минфина СССР от 20 августа 1986 г. № 23-1-8; постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 июня 1988 г. № 370/П-6). При этом основным отпуском, к которому присоединяется дополнительный, является отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении за особый характер работы:

- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3 дней;
- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда – не менее 7 дней;
- работникам, с вредными условиями труда, на рабочих местах которых не проведена специальная оценка условий труда (аттестация рабочих мест) – количество дней, определяется согласно Перечня профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется отпуск и сокращённый рабочий день, согласно списка производств, цехов, профессий и должностей с

вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года №298/П-22 (см. приложение 2 к Региональному отраслевому соглашению по учреждениям образования Рязанской области на 2016-2018 годы).

4.3.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска в календарном исчислении в связи с дополнительной деятельностью, выполняемой в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- председателю Профкома – 3 дня;
- членам Профкома - 2 дня.
- сотрудникам, не имевшим больничных листов в течении учебного года -3 календарных дня ;

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или предоставляться отдельно.

4.3.5. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- женщинам, воспитывающим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – 4 календарных дня;
- собственной свадьбы и свадьбы детей – 3 дня;
- смерти члена семьи, супруга, детей, родителей - 4 дня.

4.3.6. Общее количество дней дополнительных оплачиваемых отпусков в течение календарного года не может превышать 10 календарных дней.

4.3.7. По письменному заявлению работника предоставлять отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня.;
- в случае регистрации брака детей работника - 3 дня;
- в других случаях по соглашению между работником и работодателем.

4.3.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только

по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника.

4.5. Сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет ранее установленную должность.

4.6. Предоставлять возможность использования очередного отпуска вне утверждённого графика при наличии санаторной путёвки, путёвки на отдых (по медицинским показаниям).

4.7. По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

4.9. Профком обязуется:

4.9.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права и регионального, территориального Соглашений и настоящего коллективного договора.

4.9.2. Своевременно информировать работодателя о случаях нарушения трудового законодательства и настоящего Договора с целью разрешения конфликтов в судебно-порядке.

4.9.3. Проводить бесплатные консультации для членов профсоюза, учебу профактива по вопросам трудового законодательства и т.д.

4.9.4. Обеспечивать представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников учреждения.

V. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Стороны в пределах своей компетенции договорились:

5.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами по согласованию с Профкомом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трёхсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными Положениями об оплате труда работников образовательных учреждений, утвержденными органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения Профкома разрабатывают Положение об оплате труда работников учреждений.

5.1.3. В Положении об оплате труда работников учреждения предусматривают регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 36 часов в неделю, а трудовые отношения регулируются квалификационными характеристиками.

- формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной её части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, без включения в неё (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущее к дополнительной интенсификации труда.

- положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 года, регистрационный № 42388 (далее приказ №356), в том числе, что периоды отмены (приостановки) занятий в отдельных классах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов

5.1.4. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда, согласовываются с профкомом и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

Положение об оплате труда работников образовательного учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений, по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

5.1.5. Стимулирующий фонд оплаты труда работников составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

. Система оплаты труда работников учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы.

5.1.6. Изменение оплаты труда осуществляется в случаях:

- увеличения стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

5.1.8. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории района, и составление связанных с нею видов отчетной документации и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

5.1.9. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.1.10 Ежемесячные выплаты педагогическим работникам за классное руководство являются обязательным условием возложения на них, с их письменного согласия, этого дополнительного вида деятельности и не меняются в зависимости от увеличения или уменьшения количества обучаемых в классе. Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показателям.

5.1.11. Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда,

установленным для аналогичных категорий работников, занятых в соответствующих сферах.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений из всех источников, их использовании не реже одного раза в год;

5.2.2. Установить для выплаты зарплаты дни: 8 и 23 числа каждого месяца;

5.3. Заработная плата работников выплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Шоловская средняя общеобразовательная школа №1»;

5.4. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда для отдельных категорий педагогических работников исходят из того, что:

5.4.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается:

- педагогическим работникам при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

- при награждении нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации».

Конкретные размеры надбавок определяются в Положении об оплате труда работников учреждений.

5.4.2 В целях закрепления молодых педагогов в учреждениях устанавливать им в течение 3-х лет с момента поступления на работу надбавку в размере не менее 1500 руб. - специалистам со средне - специальным образованием, не менее 2000 руб. - специалистам с высшим образованием.

5.4.3. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.4.4. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

5.4.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в

банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4.6. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на выполнение данного вида работ, изданием соответствующего приказа и определением размера денежной компенсации как за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

5.4.7. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах их рабочего времени с сохранением заработной платы.

5.5. Стороны согласились, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

5.5.1. На период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

5.5.2. За время простоя по причинам, не зависящим от работника и Работодателя;

5.5.3. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и работника;

- участвующим в забастовке, в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки на уровне отрасли, а также в случае не выполнения настоящего Договора, территориального и областного Соглашений.

5.5.4. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке, из-за невыполнения коллективного договора по вине работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

5.6. Стороны договорились, что в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда:

- обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, должны быть не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации; применять типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

- продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления.

5.6.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6.2. Работодатель, по согласованию с Профкомом, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.6.3. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией, в зависимости от объема дополнительной работы.

5.6.4. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3

дня до начала отпуска (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.6.5. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

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

5.7. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательного учреждения.

5.8. Профком:

5.8.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам, правильностью её исчисления.

5.8.2. Обеспечивает обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, в том числе совместно с Работодателем.

5.8.3. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

Вносит в районный Совет председателей первичных профсоюзных организаций Шиловской районной организации Общероссийского Профсоюза образования, местные органы власти предложения по усилению социальной защиты, совершенствованию законодательства о социальных гарантиях работников отрасли.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА.

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обеспечивают:

6.1.1. Организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований.

6.1.2. Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах.

6.2. Стороны договорились совместно:

6.2.1. Проводить оценку состояния условий труда на рабочих местах.

6.2.2. Разработать (обновить) и утвердить инструкцию по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж.

6.2.3. Осуществлять учёт и своевременное расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их соответствующим актом.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.2. На каждом рабочем месте обеспечить условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.3. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставлять работникам 2 (два) оплачиваемый рабочих дня 1 раз в год для прохождения профилактического медицинского осмотра.

6.3.4. За счет средств организации обеспечить приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

6.3.5. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников образовательной организации

6.3.6. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры до 17°C и ниже (САНПИН 2.2.4548-96) во время отопительного сезона по представлению Профкома переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

6.3.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

6.3.8. При численности работников учреждения более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда.

6.3.9. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда организации.

6.3.10. Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

6.3.11. При выполнении работниками работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить им соответствующие доплаты.

6.3.12. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.4. Профком обязуется:

6.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

6.4.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

6.4.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

6.4.5. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

VII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ).

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, внесения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со статьей 382 Трудового Кодекса Российской Федерации (в комиссиях по трудовым спорам, судах).

7.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и

исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Профкомом регулируется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и иных работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию.

8.2. Работодатель в пределах своей компетенции обеспечивает выполнение следующих пунктов:

8.2.1. Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, содействует переподготовке специалистов на педагогические специальности с учётом потребности учреждения.

8.2.2. Обеспечивает аттестацию работника при подаче соответствующего заявления в установленные сроки с участием Профкома и не реже чем установлено действующим законодательством. Создаёт условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводит в образовательном учреждении согласно Положения.

8.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации, переквалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник при этом направляется в другую местность с отрывом от работы, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образования).

8.2.4. При проведении аттестации действуют все нормы, закрепленные в региональном и территориальном отраслевых Соглашениях, в том числе (раздел 6, подпункт 6.2.6., подпункт 6.2.7., подпункт 6.2.8., подпункт 6.2.9. последнего):

По заявлению работника оплата труда, установленная ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- 1) длительной нетрудоспособности,
- 2) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- 5) службы в рядах Вооружённых Сил России;

а также:

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным подпунктом 5, 6, 8 статьи 81 и статьей 336 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- за год до наступления пенсионного возраста.

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с

момента выхода работника на работу, с момента окончания срока действия категории до наступления пенсионного возраста.

Срок действия пункта 6.2.6. не может превышать 1 года и воспользоваться им можно не более чем один раз.

8.2.5. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, могут учитываться в течение срока их действия при установлении оплаты труда по разным педагогическим должностям, при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в случаях, предусмотренных Территориальным отраслевым соглашением.

8.2.6. При повторной аттестации на квалификационные категории освобождаются от проведения открытого урока:

1) педагогические работники, награжденные

а) государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

б) ведомственными (отраслевыми) наградами: значком «Отличник народного просвещения», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», почетным званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

2) работники, имеющие ученые степени и звания;

3) победитель и лауреаты областного (районного) этапа конкурсов «Учитель года» (соответственно для высшей (первой) категории) за последние 6 лет;

4) работники образования - победители конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от показа открытого урока ни по одному из оснований, перечисленных в п. 6.2.8. Соглашения.

8.2.7. Предоставлять педагогическим работникам право прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию по той же должности, если срок высшей квалификационной категории истёк по причинам указанным в п. 6.2.6 данного Соглашения. Другие случаи могут быть рассмотрены главной аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника.

8.2.8. В целях защиты интересов педагогических работников Работодатель обязуется:

- график проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, составлять с учётом срока ее действия, чтобы решение аттестационной комиссией могло быть принято до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории;

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не менее чем за 3 месяца;

- по письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продлить период его аттестации, но не более чем на 2 месяца;

- подготавливает с учетом мотивированного мнения Профкома представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;

- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определять с учетом мотивированного мнения Профкома;

- для членов профсоюза увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) допускается только по согласованию с Профкомом в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации;

- информацию о дате, месте и времени проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности письменно доводит до сведения Профкома, не позднее, чем за месяц до ее начала;

- участие работников в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, осуществлять за счет средств образовательного учреждения, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

8.3. Стороны признают необходимым:

8.3.1. Разрабатывать и предусматривать меры по развитию системы обучения, повышения профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

8.3.2. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической

деятельности (преподаваемых дисциплин) предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления гарантий и компенсаций фиксировать в трудовом договоре работника.

8.3.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты наставникам, размер которых определяется коллективным договором, локальными нормативными актами.

8.4. Стороны согласились:

8.4.1. Совместно продолжать практику участия в районных профессиональных конкурсах «Учитель года» и «Классный классный».

8.4.2. Совместно готовить материалы на награждение работников, присвоение им почетных званий.

8.5. Профком обязуется:

8.5.1. Оказывать бесплатную консультационную и правовую помощь членам профсоюза в вопросах приема на работу, увольнения работников, аттестации, повышения квалификации.

8.5.2. Представлять интересы членов профсоюза при ликвидации учреждений, сокращении рабочих мест и принимать меры по защите прав работников, в том числе осуществлять контроль за предоставлением Работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудового Кодекса Российской Федерации.

8.5.3. Проводить семинары-совещания, обучение профсоюзного актива и Работодателя с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации учреждений.

8.5.4. Принимать участие в аттестации педагогических и руководящих работников.

8.5.5. Вносить при угрозе массовых сокращений свои предложения по срокам и порядку сокращений.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ, ГАРАНТИЙ И ОБЯЗАННОСТЕЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОФКОМА

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями

профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым Соглашением, Региональным отраслевым соглашением между министерством образования Рязанской области и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019-2021 годы, Территориальным отраслевым Соглашением между администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области, управлением образования администрации муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области и Шиловской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образовательных учреждений муниципального образования – Шиловский муниципальный район Рязанской области на 2020– 2022 годы, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.2. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при распределении стимулирующих выплат, поощрении работников, их аттестации.

9.3. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав Профкома, помимо соблюдения общего порядка увольнения члена профсоюза, возможно лишь с предварительного согласия Профкома, а председателя Профкома - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Не допускается вмешательство органов исполнительной власти, Управления образования, Работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление Профкомом своих уставных задач.

9.5. Профком обязуется:

9.5.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

9.5.2. Вносить предложения Работодателю по улучшению социально-экономических условий работников.

9.5.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

9.5.4. Содействовать профессиональному росту работников организации.

9.5.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

9.5.6. Осуществлять контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, положения об аттестации, оплаты труда, выплаты в предусмотренных размерах пособий по временной нетрудоспособности, по уходу за детьми, на детей и других пособий, социальных гарантий в вопросах обеспечения занятости и увольнения.

9.5.7. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и ее работников.

9.5.8. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждения, взаимодействовать с управлением образования, администрацией муниципального образования – Шиловский муниципальный район и др. органами власти в разработке предложений, направленных на совершенствование материальной базы организации, усиление социальной защищенности работников.

9.5.9. Проводить бесплатные консультации для членов профсоюза, учёбу профактива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и т.д.

9.6. Работодатель обязуется:

9.6.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, Профкома, содействовать их деятельности.

9.6.2. Предоставлять Профкому бесплатно необходимые помещения, имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Internet) содействовать его работе.

9.6.3. Предоставлять Профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам и жилищно-бытового обслуживания.

9.6.4. Не препятствовать представителям Профкома в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.6.5. Производить ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза в размере 1% заработной платы и работников, не являющихся членами

профсоюза, но которые делегировали свои полномочия Профкому - в размере 0,5% заработной платы с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производить в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

9.6.6. Содействовать Профкому в использовании отраслевых и локальных информационных систем, а так же средств массовой информации для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

9.6.7. Рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Профкома в течение 10 дней, а если это требует серьезного изучения вопроса в течение одного месяца со дня обращения, и в случае их отклонения давать мотивированный ответ.

9.6.8. Включить председателя Профкома в состав аттестационной комиссии по аттестации педагогических и других работников, обеспечить его участие в совещаниях при директоре МБОУ «Шиловская СОШ №1».

9.6.9. Включить представителей Профкома в комиссию по охране труда, комиссию по социальному страхованию и другие комиссии.

9.6.10. Разрешить обучение председателя Профкома по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

9.6.11. Председателю Профкома в критериях для оценивания качества труда работника и установления надбавки стимулирующего характера ввести индикатор «общественная работа» и определить его цену в размере 1 балла.

9.7. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в Профком работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы).

9.7.1. Члены Профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.7.2. Члены Профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением заработной платы.

**Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1. Стороны договорились о том, что:

- 1) МБОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1» после подписания сторонами коллективный договор направляет на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости Рязанской области.
- 2) Контроль за выполнением настоящего Договора на всех уровнях осуществляется сторонами Договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 3) Текущий контроль за ходом выполнения Договора, внесения в него дополнений и изменений осуществляет постоянно действующая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, созданная на основании приказа директора МБОУ «Шиловская средняя общеобразовательная школа №1») и решения Профкома.
- 4) Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.
- 5) Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора возникающие конфликты и разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.
- 6) В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном статьями 54 и 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.


Работодатель:

Директор
МБОУ «Шиловская СОШ №1»

Волкова А.Ю.
«01» апреля 2022 г.



Работники:

Председатель Профкома
МБОУ «Шиловская СОШ №1»

Евсеева О.Н.
«01» апреля 2022 г.

