

Принят Общим собранием
работников МБОУ «ЧСШ № 1»
протокол общего собрания
работников МБОУ «ЧСШ № 1»
№ 2 от 20.06.2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
г. САЯНОГОРСК «ЧЕРЕМУШКИНСКАЯ СРЕДНЯЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 1»

СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
С 20.06.2022г. ПО 19.06.2025г.

От работодателя:

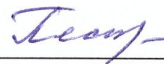
Директор
МБОУ «ЧСШ № 1»


«20» сентября 2022г.



От работников:

Представитель общего
собрания работников
МБОУ «ЧСШ № 1»


«20» июня 2022г.

Республика Хакасия, г. Саяногорск, рп. Черемушки

2022 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении муниципального образования г. Саяногорск «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа № 1».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое региональное соглашение по образовательным организациям Республики Хакасия на 2022-2024 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «ЧСШ № 1» (далее - организация) 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 трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя – представителя общего собрания работников МБОУ «ЧСШ № 1» Пестовой Ольги Юрьевны (далее – представитель);

– работодатель в лице его представителя — директора МБОУ «ЧСШ № 1» Жуковой Татьяны Ивановны (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 10 (десяти) дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.10. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.12. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей.

1.13. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с представителем общего собрания работников.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через представителя:

- учет мнения представителя общего собрания работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.19. 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.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с представителем общего собрания работников. Верхний предел учебной нагрузки определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим

работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с представителем общего собрания работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.12. При установлении учителям, для которых данная организация 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.13. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка учителям, 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.

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

2.16.1. по взаимному согласию сторон;

2.16.2. по инициативе работодателя в случаях:

2.16.2.1. уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

2.16.2.2. восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.16.2.3. возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение 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).

2.18. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.19. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен работодателем на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.20. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен работодателем без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. При этом оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.21. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо

замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.20. настоящего Договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника, а оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с представителем общего собрания работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений» от 02.10.2002г. № 729 в размере 100 рублей.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования

соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по направлению работодателя.

3.7. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.9. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.10. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

3.11. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя общего собрания работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) в размере 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

4.3.1. предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

4.3.2. проработавшие в организации свыше 10 лет;

4.3.3. одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте от 15 до 16 лет;

4.3.4. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.3.5. педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с представителем общего собрания работников.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-

хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическим работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) согласно п. 2.3. Приказа Министерства образования и науки РФ "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" от 11.05.2016г. № 536.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.5.1. по соглашению между работником и работодателем;

5.5.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" от 11.05.2016г. № 536.

5.7. При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для

а
я
и
е
и
с
м
й
м
е
и
и
и
ы,
й
ли
ся
ой
за
ом
за
ма
ов
бг.
ная
на,
лет
ым
ков
не
ием
РФ
ых
щих
ить
кую
и не
для

них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.9. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, в свободный день от проведения учебных занятий, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, предоставляется еженедельный методический день для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя общего собрания работников.

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

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника 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.

5.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с представителем общего собрания работников.

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней согласно Постановлению Правительства РФ "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" от 14.05.2015г. N 466, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем общего собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.19. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.20. В соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

5.20.1. работающим в районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате - 8 (восемь) календарных дней согласно ст. 14 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" от 19.02.1993г. N 4520-I;

5.20.2. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 7 (семь) календарных дней по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.20.3. с ненормированным рабочим днем - 3 (три) календарных дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

5.22. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.23. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

5.23.1. все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 (четырнадцать) календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

5.23.2. излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930г. №169).

5.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания или за счет средств, приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

5.24.1. на похороны близких родственников - 3 (три) календарных дня;

5.24.2. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 (три) календарных дня (используется в каникулярное время, перенесение на следующий рабочий год не допускается);

5.25. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных в ст. 128 ТК РФ и дополнительно:

5.25.1. в связи с переездом на новое место жительства - 2 (два) календарных дня;

5.25.2. для проводов детей в армию - 2 (два) календарных дня;

5.25.3. в случае регистрации брака детей работника - 2 (два) календарных дня;

5.25.4. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 (один) календарный день;

5.25.5. лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со ст. 263 ТК РФ – до 14 (четырнадцати) 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.

5.25.6. в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.26. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Министерства образования и науки РФ "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" от 31.05.2016г. N 644.

5.27. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе определяться Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

5.28. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются на основании приказов директора по согласованию с представителем общего собрания работников.

5.29. Для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка согласно п. 1.5. Приказа Министерства образования и науки РФ "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" от 11.05.2016г. N 536.

5.30. Дежурство педагогических работников по организации должно начинаться не ранее чем за 30 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.31. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала занятий.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, постановлением Администрации муниципального образования г. Саяногорск "Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования г. Саяногорск" от 30.05.2011 N 1101, а также Положением о новой системе оплаты труда и другими локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

6.3. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: 15 числа следующего месяца и 30 числа текущего месяца.

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

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

6.5. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно ст. 147 ТК РФ.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за час работы (часовой тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (вследствие неявки работника), является сверхурочной работой.

6.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере согласно ст. 152 ТК РФ.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм согласно ст. 236 ТК РФ.

6.11.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

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

6.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу, сохраняется заработная плата в полном размере согласно ст. 142 ТК РФ.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует в организации школьное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.4. Своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" от 01.04.1996г. N 27-ФЗ.

7.5. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков на период лечения.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязан обеспечить:

8.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

8.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

8.7. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

8.8. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;

8.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;

8.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.11. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

8.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения по оказанию первой помощи, обучения по использованию средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.13. предоставление федеральным, республиканским и муниципальным органам, уполномоченным на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации;

8.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.15. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

8.16. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

8.17. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федеральных, республиканских и муниципальных органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.18. выполнение предписаний должностных лиц федеральных, республиканских и муниципальных органов, уполномоченных на осуществление контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

8.19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.20. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

8.21. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя общего собрания работников;

8.22. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.23. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

8.24. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной

программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.25. Работодатель обязуется оборудовать комнату для отдыха и приема пищи работников организации.

8.26. С целью улучшения работы по пожарной безопасности работодатель обязуется:

8.26.1. обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности организации в соответствии с требованиями законодательства РФ:

8.26.2. обеспечивать организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

8.26.3. доводить схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

8.26.4. организовывать и проводить в организации изучение ППБ-С-1983 «Правила пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Минвуза СССР», утвержденных Министерством высшего образования СССР от 30.07.1982г.

8.26.5. обеспечивать материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывать и реализовывать планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

8.26.6. вести статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в организации (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.27. С целью улучшения работы по пожарной безопасности представитель общего собрания работников обязуется:

8.27.1. организовывать проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в организации, при этом обращать особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

8.27.2. организовывать и осуществлять проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

8.27.3. осуществлять проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.28. С целью улучшения работы по пожарной безопасности Стороны договорились:

8.28.1. по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

8.28.2. совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

9.1. В целях создания условий для успешной деятельности представителя общего собрания работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. соблюдать права и гарантии представителей работников, содействовать деятельности представителей работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;

9.1.2. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников организации, учитывать мнение представителя общего собрания работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором;

9.1.3. предоставлять представителю общего собрания работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.1.4. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности представителя общего собрания работников;

9.1.5. предоставлять представителю общего собрания работников необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, в том числе, с целью осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.1.6. включать представителя общего собрания работников в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценки условий труда, по охране труда, и других;

9.1.7. предоставлять возможность представителю общего собрания работников осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства РФ.

9.2. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ

10. Представитель общего собрания работников обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч., при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.7. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.9. Совместно с работодателем осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

XI. УРЕГУЛИРОВАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

11.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11.2. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего

представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

11.3. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

11.4. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

11.5. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

11.6. Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников. О принятом решении работодатель сообщает в представительный орган работников организации в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения указанных требований.

11.7. Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.

11.8. Не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника.

11.9. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон данного спора при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней со дня создания временного трудового арбитража или передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на общем собрании работников.

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

12.4. Совместно разъясняют условия Коллективного договора работникам организации.

12.5. Представлять необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.6. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор
МБОУ «ЧСШ № 1»



М.П. «20» Июль 2022г.



От работников:

Представитель
общего собрания работников
МБОУ «ЧСШ № 1»



М.П. «20» Июль 2022г.

Пронумеровано и прошнуровано

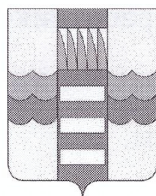
13 страниц

Директор МБОУ ЧОШ № 1



Т. И. Жукова





Российская Федерация
Республика Хакасия
Администрация муниципального
образования город Саяногорск

Россия Федерациязы
Хакас Республикасы
Муниципальной пүдүстүгү
устаг-пастаа Саяногорск город

655600, Республика Хакасия,
г.Саяногорск, Советский мкр. 1.
т. 8(390 42)2-02-00,
факс 8(390 42)2-16-01
Kancelaryiya@sayan-adm.ru

от 04.07 2022 № 294-сб

Кому
(работодателю)
Директору
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования
г.Саяногорск «Черемушкинская
средняя общеобразовательная
школа № 1»

(должность)

Жуковой Татьяне Ивановне
(Ф.И.О.)

Кому
(представителю работников)
Представителю
общего собрания работников
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования
г.Саяногорск «Черемушкинская
средняя общеобразовательная
школа № 1»

(должность)

Пестовой Ольге Юрьевне
(Ф.И.О.)

Уведомление о регистрации коллективного договора, территориального соглашения

Администрация муниципального образования город Саяногорск
сообщает, что коллективный договор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения муниципального образования
г.Саяногорск «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа № 1»
на 20.06.2022 - 19.06.2025 годы

(полное наименование организации)

зарегистрирован (о) « 04 »июня 2022, регистрационный номер 16-2022.

Условия коллективного договора (дополнения и изменения в коллективный договор), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель Главы
муниципального образования
г. Саяногорск по ЖКХ,
транспорту и строительству

(наименование должности)



(подпись)

Борисов Сергей
Александрович

(ФИО)

И.о. главы муниципального
образования город Саяногорск
И.А. Данилову
(ФИО руководителя)

От руководителя
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
муниципального образования
г. Саяногорск «Черемушкинская
средняя общеобразовательная школа
№ 1»

(наименование организации)

Жуковой Татьяны Ивановны

(ФИО руководителя)

РХ, г. Саяногорск, рп. Черемушки, д. 32

(адрес организации)

Заявление

В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации
прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора,
территориального соглашения (дополнений, изменений к коллективному
договору, территориальному соглашению)
(нужное подчеркнуть)

Полное наименование организации, ОКВЭД Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение муниципального образования
г. Саяногорск «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа № 1»,
ОКВЭД 85.14

Адрес (местонахождение) 655619, РХ, г. Саяногорск, рп. Черемушки, д. 32

Номер контактного телефона 8(39042) 3-16-23

Дата вступления в силу 20.06.2022

Срок действия 20.06.2022 – 19.06.2025

Количество работников организации 62 чел.

Приложение:

прошитый, пронумерованный коллективный договор

(выбрать: коллективный договор, территориальное соглашение (дополнения
и изменения) в трех экземплярах.

«23»

июня

2022 г.

Руководитель

(подпись)

Жукова Татьяна Ивановна

(ФИО)