

От работодателя:
Директор МБОУ «СОШ№13»
Пестрикова О.В.
01.04.2022г



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Архипова Н.В.
01.04.2022г



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
«Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 13» города Обнинска

на 2022-2024 годы

Коллективный договор утверждён на общем собрании трудового коллектива
МБОУ «СОШ№13» 04.02.2022

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 13» города Обнинска Пестриковой Ольги Владимировны, действующего на основании Устава и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» города Обнинска в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – **Архипова Надежда Владимировна**), действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 13» города Обнинска.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих правовых нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их

правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иных нормативных правовых актах Российской Федерации и Калужской области, Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Профсоюза работников народного образования и науки порегулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы (продолженное сторонами на 2020-2022 г.г – зарегистрировано 06.10.2020 г., регистрационный № 4).

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников образовательной организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ

для работников, а также по более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ «СОШ № 13», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а также до заключения трудового договора с работниками, вновь принимаемыми на работу. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного

договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудового кодекса РФ. Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при их принятии работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, документами вышестоящих органов управления образованием, учредительных организаций, Коллективным договором.

1.18. Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профсоюзную организацию являются:

- учет мнения профсоюзной организации, общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Коллективным договором;
- проведение консультаций 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 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;
- обсуждение профсоюзной организацией планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

1.19. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2. Обязательства представителей сторон Коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБОУ «СОШ № 13» и необходимость

улучшения положения работников, Работодатель и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования в МБОУ «СОШ № 13», результативности деятельности учреждения.

- 2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.
- 2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности МБОУ «СОШ № 13».

2.2.2. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию работников школы посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.3. Информировывает Профсоюз о действующих и (или) готовящихся к принятию локальных актов в направлениях деятельности МБОУ «СОШ № 13», затрагивающих социально-трудовые права работников.

При необходимости организует совместно с Профсоюзом консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных локальных актов.

2.2.4. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в составе школьной аттестационной комиссии по установлению соответствия занимаемой должности педагогических работников МБОУ «СОШ № 13», осуществляющих образовательную деятельность.

2.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системе оплаты труда, о рекомендуемых организациям минимальных размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, размерах средней заработной платы по категориям персонала, а также по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.6. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе рабочих групп по разработке локальных актов в сфере образования, в совещаниях и других мероприятиях.

2.2.7. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в разработке проектно-нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, а также направление указанных проектов нормативных правовых актов в Профсоюз для согласования.

2.2.8. Осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюз:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБОУ «СОШ № 13», в том числе при разработке и согласовании проектно-нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Оказывает членам Профсоюза и первичной профсоюзной организации помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения

коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МБОУ «СОШ № 13».

2.3.4. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в Коллективный договор.

2.3.5. Обращается в органы законодательной и исполнительной власти Калужской области с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав интересов работников.

2.3.6. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.7. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

2.3.8. Обеспечивает участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, состоящих в штате МБОУ «СОШ № 13».

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении МБОУ «СОШ № 13»

3.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором обязательства и договорённости.

3.1.2. Способствовать повышению эффективности заключаемого Коллективного договора в МБОУ «СОШ № 13».

Осуществлять систематический мониторинг выполнения положений Коллективного договора МБОУ «СОШ № 13».

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования ведомственных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые права работников, и по другим социально значимым вопросам в сферах деятельности школы.

3.1.4. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием на принципах законности, демократии, информационной открытости МБОУ «СОШ № 13» и учёта общественного мнения.

3.1.5. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне школы содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом.

3.1.6. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Способствовать обеспечению реализации права участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе коллегиальных органов управления МБОУ «СОШ № 13» (совет учреждения и др.), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников, разработки и утверждения устава образовательной организации, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности организации в целом.

4. Трудовые отношения

- 4.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
- 4.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевыми соглашениями и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. 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.
- 4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором.
- 4.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 4.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ) либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).
- 4.1.5. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ)
- 4.1.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий на начало учебного года. По согласованию с профкомом может быть установлен верхний предел объема педагогической нагрузки. Объем учебной нагрузки конкретного педагогического работника устанавливается только с письменного согласия работника. Работодатель должен уведомить в письменной форме педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной (планируемой) учебной нагрузке на новый учебный год.
- 4.1.7. При установлении учителям, 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 работодателя 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 (групп).
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может различаться по учебным четвертям и полугодиям. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.1.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года и

при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временноотсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу учителя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

4.1.9. 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.

4.1.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, 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), количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (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.

4.1.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.1.12. Работники принимаются на работу в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профессиональных стандартах, едином квалификационном справочнике, едином тарифно-квалификационном справочнике. Обязательность применения требований профессиональных стандартов установлена, для случаев, предусмотренных статьями 57 и 195.3 ТК РФ, и не зависит от формы собственности организации и статуса работодателя.

4.1.13. При приеме на работу работодатель обязан потребовать у поступающего на работу лица документы, определенные статьей 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (Федеральный закон от 23.12.2010 N 387-ФЗ).

4.1.14. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если налицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

4.1.15. Военнообязанные работники и призывники при приеме на работу обязаны предоставить документы о воинском учете:

- призывники предоставляют удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу;
- военнообязанные предоставляют военный билет, справку или временное удостоверение вместо военного билета.

При изменении документов о воинском учете или сведений в них сотрудник оповещает работодателя и представляет копии документов в течение трех рабочих дней.

4.1.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 25% работников в течение 30 календарных дней.

4.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией

учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.2.4.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3.Стороны договорились, что:

4.3.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие

детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные

председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

4.3.3.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. Работники МБОУ «СОШ № 13», реализующие общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же учреждении на

условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.3.5. На основании ст. 66.1 ТК РФ сведения о работнике, выполняемой работе, переводах на другую постоянную работу и увольнении передается учреждением в Пенсионный фонд России в г. Обнинске. Пенсионный фонд формирует и ведет сведения об отработанных годах в электронном виде. Ведение трудовой книжки в бумажном или электронном виде определяется работником в установленные законодательством сроки самостоятельно на основании его личного заявления.

5. Оплата и нормирование труда

5.1.Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 13» города Обнинска.

5.2.Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы. Индексация заработной платы производится из объема выделенных бюджетных средств, в порядке, установленном трудовым законодательством

и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ). Индексация заработной платы работников МБОУ «СОШ № 13» производится из средств выделенных Учредителем на эти цели.

5.3.Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: 3 и 18 числа текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: аванс - не менее 40% от ставки заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

5.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления исполнения трудовых обязанностей.

5.8. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплат труда.

5.10. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук

5.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере от 1000 до 1500 рублей.

5.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.15. Стороны считают необходимым:

5.15.1. Проводить совместно мониторинг систем оплаты труда в МБОУ «СОШ № 13», включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной (тарифной) и переменной части в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами.

5.15.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию систем оплаты труда, нормированию труда.

5.15.3. Совершенствовать критерии оценки качества работы работников для определения размера стимулирующих выплат.

5.15.4. С целью поддержки молодых педагогических работников предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трёх лет преподавательской работы.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством

6.2. Стороны договорились, что работодатель:

6.2.1. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ, в первичную профсоюзную организацию (1% от начисленной заработной платы работника на проведение культурно- массовой и физкультурно-оздоровительной работы).

6.2.3. Своевременно и полностью оплачивает ежегодные периодические медицинские осмотры (обследования) работников МБОУ «СОШ № 13»

6.2.4. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее

имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), а также о выплате компенсации за поднаём жилья в соответствии с нормативно-правовыми актами Администрации города Обнинска.

6.2.6. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

6.2.7. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных организациях.

6.2.8. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

6.2.9. Работодатель совместно с профкомом содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников учреждения.

6.2.10. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров в соответствии с положением о ФОТ.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

7.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

7.5. В случае высвобождения работников содействовать в трудоустройстве их на новых рабочих местах, в т.ч. и в других учреждениях.

7.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

7.8. Давать объективное, аргументированное представление педагогической деятельности педагогов и оказывать методическую, консультационную и организационную помощь для проведения обязательной аттестационной экспертизы педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

7.9. Способствовать организации проведения аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории, оказывая им при этом методическую консультационную и организационную помощь.

7.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Калужской области и Учреждения и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.11. В случае если срок действия квалификационной категории истёк в течение отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работодатель сохраняет за учителем уровень оплаты труда, соответствующий квалификационной категории, срок действия которой истёк, но не более чем в течение одного года с даты истечения срока действия квалификационной категории.

8. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

8.2. Для административно-управленческого, младшего обслуживающего персонала устанавливается 40 часовая рабочая неделя.

8.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей,

возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (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, выданном в установленном порядке.
- 8.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального рабочего времени учителя, не допускающего необоснованных перерывов между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 8.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 8.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 8.8. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.
- 8.9. 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.
- 8.10. 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 течение недели.
- 8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 8.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- 8.13. Работодатель согласен предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определяемом действующим законодательством, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и в соответствии с Уставом учреждения.

8.14.Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск руководителю учреждения за работу в условиях ненормированного рабочего дня продолжительностью 10 календарных дней на основании (119 ТК РФ) и Постановления Администрации города Обнинска.

За работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику может предоставляться компенсация за неиспользованный дополнительный оплачиваемый отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день или компенсация предоставляется по заявлению работника.

8.15.Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определённых по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.16.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

8.17.Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющих детей в возрасте до 14 лет – не более 14 календарных дней в год;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день не более 1 раза в год;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня, но не более 1 раза на каждого совершеннолетнего ребёнка мужского пола;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

8.18.Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – воскресенье.

8.19.Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

8.20.Педагогические работники привлекаются к дежурству по образовательному учреждению не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего урока. В те дни, когда учебная нагрузка у педагога отсутствует или незначительна, привлечение его к дежурству не допускается (приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536)

В дни проведения школьных массовых мероприятий работник может привлекаться к дежурству по школе до 21-00 часа.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

9.2.Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

9.3.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения требований охраны труда на начало учебного года.

9.4.Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.

9.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законодательством.

9.6.Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля засоблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

9.9.Обеспечивать гарантии и льготы работникам занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

9.10.Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.11.Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.12.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13.Способствовать деятельности в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

9.14.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.

9.15.Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

9.16.Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.

9.17.При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей; предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

9.18.Совместно с профсоюзом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9.19.Способствовать созданию комфортной обстановки в помещении для кратковременного отдыха учителей (учительской) в течение рабочего дня.

9.20. Предоставлять работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка (ч.1, ст. 185.1.ТК) при прохождении диспансеризации. Пенсионеры и предпенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем (ч.3, ст. 185.1 ТК). Сотрудник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

Профком обязуется:

9.20. Осуществлять контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с Законом о Профсоюзах.

9.21. Участвовать в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охране труда.

9.22. Согласовывать программы инструктажей по охране труда.

9.23. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работники обязуются:

9.24. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.25. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.26. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.27. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.28. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.29. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

10. Содействие занятости и закрепление профессиональных кадров

Работодатель:

10.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки, трудоустройства выпускников вузов, оказания эффективной помощи педагогическим работникам из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу МБОУ «СОШ № 13» по эффективному использованию кадровых ресурсов.

10.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах МБОУ «СОШ № 13», потребность в получении педагогическими работниками дополнительного профессионального образования.

10.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала МБОУ «СОШ №13», создание необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников.

10.4. Информировать Профсоюз не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения по высвобождению работников.

Профсоюз:

10.5. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников.

Стороны совместно:

10.6. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников (в том числе высвобождаемых), трудоустройства выпускников вузов.

10.7. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников.

10.8. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- повышению уровня квалификации преподавательского состава (увеличение количества преподавателей, получивших дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки);
- реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного в три года.

10.9. Содействуют созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, формируемых организациями, как инструмента кадровой политики и социальной поддержки, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственных программ по пенсионному обеспечению в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда РФ и отраслевого пенсионного фонда.

10.10. Работодатель обеспечивает выполнение требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

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 течение 30 дней;
- увольнение 10 и более % работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

10.11. Соблюдать обязательства по:

- сохранению количества рабочих мест;
- проведению с выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на предоставление мест для детей в дошкольных образовательных организациях на равных с работающими условиях;
- предупреждению работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с

обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- определению порядка проведения для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки;
- недопущению увольнения работников в связи с сокращением численности или штата учреждения, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трёх лет.

11. Аттестация педагогических работников

Стороны договорились:

11.1. Аттестацию педагогических работников МБОУ «СОШ № 13» осуществлять в соответствии с законодательством.

11.2. Проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществлять аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой в МБОУ «СОШ № 13».

11.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляется Главной аттестационной комиссией Министерства образования и науки Калужской области.

11.4. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями: «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», другие почётные звания Российской Федерации и союзных республик, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.5. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника члена Профсоюза, представлению руководителя МБОУ «СОШ № 13» по установленной форме и ходатайству Профсоюза.

11.6. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственно-общественного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться

высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.8. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

11.9. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации», "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", знак отличия Министерства просвещения Российской Федерации "Отличник просвещения" может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.10. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

11.11. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

12. Регулирование труда отдельных категорий работников

Регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями

12.1. К лицам с семейными обязанностями относятся:

12.1.1. Работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством (родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя);

12.1.3. Работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

12.2. При заключении трудового договора запрещено устанавливать испытательный срок для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до полутора лет без матери.

12.3. Для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет) без матери или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением устанавливается неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, оплачиваемая пропорционально отработанному времени или выполненным нормам труда.

12.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни лиц с семейными обязанностями производится с их письменного согласия и при условии отсутствия запрета по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

12.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

12.6. Для одного из родителей (опекуна, попечителя, другого лица, воспитывающего детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению работодатель предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня. Дополнительные выходные дни могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. При этом, работающему родителю необходимо представить работодателю справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом календарном месяце им не использованы или использованы частично.

12.7. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляется отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию.

12.8. Отпуск по беременности и родам предоставляется работникам, усыновившим ребенка предоставляется по желанию данный отпуск на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

12.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

12.10. Отпуск по уходу за ребенком предоставляется до достижения ребенком трех лет и может быть предоставлен не только матери по ее письменному заявлению, но и отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери. Документами, подтверждающими право на предоставление отпуска по уходу за ребенком, являются: свидетельство о рождении ребенка; документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений с ответчиком (приказ о работе и т.п.); приемзаявления работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком и др.

12.11. Запрещается расторгать трудовой договор по инициативе работодателя с:

- одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - в возрасте до четырнадцати лет;
- другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери;
- родителем (ином законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях.

Регулирование труда лиц, работающих по совместительству.

12.12. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

12.13. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

12.14. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

12.15. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

12.16. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

12.17. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются работникам только по основному месту работы.

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

12.18. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Регулирование труда инвалидов

12.19. Инвалиды имеют право заключать трудовые договоры с работодателями с обычными условиями труда.

12.20. Работодатель обязан создавать условия инвалидам для доступа в здание, помещения путем приспособления рабочих мест и рабочих помещений, оборудовать помещения специальными средствами и приспособлениями в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

12.21. Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия трудового, коллективного договоров не могут ухудшать положения или ограничивать права работников-инвалидов по сравнению с другими работниками.

12.22. Медицинские заключения о режиме неполного рабочего времени, снижении нагрузки и других условиях труда работающих инвалидов обязательны для исполнения работодателем.

12.23. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) работников-инвалидов первой и второй группы не может превышать семь часов.

13. Работа с молодежью

13.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в МБОУ «СОШ № 13»:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в школе;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

13.2. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

13.3. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

13.4. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности МБОУ «СОШ № 13».

13.5. Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в школе, установлению наставникам доплаты за работу с ними.

Профсоюз обязуется:

13.6. Участвовать в разработке и реализации мероприятий по поддержке молодёжи и повышению её профессионального уровня.

13.7. Способствовать развитию творческой активности молодёжи.

13.8. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в МБОУ «СОШ № 13» молодых работников, участвовать в формировании и развитии наставничества.

14. Гарантии прав профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

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

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

14.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

14.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

14.5. Работодатель обязан предоставить профкому возможность размещения информации доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

14.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

14.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

14.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

14.11. Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности,

целевых вложений организаций и частных лиц) и расходование их согласно смете.

14.12.Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, расписания занятий уроков (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

15. Обязательства первичной профсоюзной организации

15. Первичная профсоюзная организация обязуется:

15.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

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

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

15.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

15.4.Осуществлять 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.

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

15.6.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

15.7.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

- 15.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль засвоевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 15.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному региона, города.
- 15.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 15.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 15.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 15.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 15.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 15.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, прохождения медицинского обследования и длительного лечения.
- 15.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 15.17. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
- 15.18. Содействовать профессиональной и социальной адаптации в МБОУ «СОШ № 13» молодых работников, участвовать в формировании и развитии наставничества.

16. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились, что:

- 16.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 16.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 16.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 16.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 16.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 16.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 16.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 16.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 16.9. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.
- 16.10. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.

16.11. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законодательством