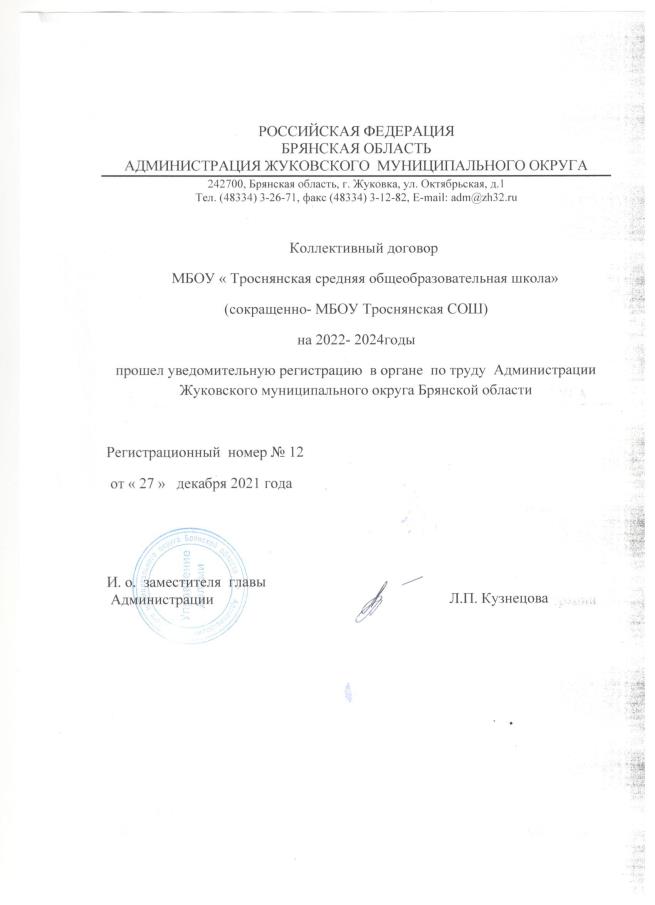
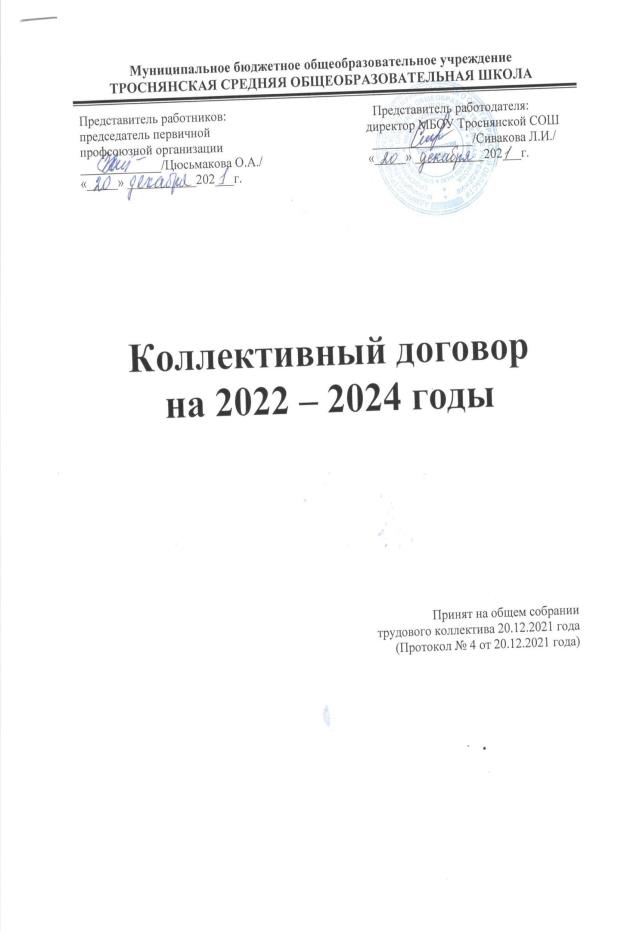
****



**1. 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 Троснянской средней общеобразовательной школе.

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), в Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; «О социальном партнерстве в сфере труда в Брянской области», примерном Положении об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность от 25.11.2019 г №546-п, отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2020-2022 годы, региональном и территориальном соглашении, и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор определяет взаимные обязательства сторон по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, в лице председателя первичной профсоюзной организации Цюсьмаковой Ольги Александровны, так как в профсоюзе состоит более 50% работающих в организации;

- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ Троснянской СОШ Сиваковой Ларисы Ивановны.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут предоставить право представлять их социально-трудовые гарантии первичной организации на условиях, ей определенных (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания. Все поступающие на работу знакомятся с текстом коллективного договора при заключении трудового договора.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

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

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

1.12. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного

договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет однократно.

**2.ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И**

**РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

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

2. 2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый

из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора

передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником

экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на

экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

- издание приказа о приеме на работу, с которым знакомится работник под подпись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить

работника под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.1. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по

поручению работодателя, трудовой договор, не оформленный в письменной форме,

считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в

письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к

работе.

2.3. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.4. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на

неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3.1. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5.2. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения

дополнительного соглашения к трудовому договору, который является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.3. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях,

предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии

письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает

увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из занимаемой должности, количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий МБОУ Троснянской СОШ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.9. При установлении учебной нагрузки учителям, для которых МБОУ Троснянская СОШ является основным местом работы, ее объем на новый учебный год, как правило, сохраняется, так же, как и преемственность преподавания предметов в классах.

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации школы в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда уменьшение количества часов предусматривается учебным планом, программами, сокращением количества классов-комплектов.

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

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного

года, может быть уменьшен по инициативе сотрудника.

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

2.13. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

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

2.15. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогического работника

учебная нагрузка предлагается прежде всего тому педагогическому работнику, учебная нагрузка которого установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы и для которого данная работа является основной.2.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.17. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца

(ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.2.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства 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, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

2.19. Работодатель обязуется уведомлять профсоюзный комитет 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).

2.20.Уведомление профсоюзного комитета в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.21. Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, независимо от количества работающих;

- одновременное высвобождение 3-х и более работников образовательной

организации.

2.22. Ликвидация образовательного учреждения при наличии обучающихся

допускается по окончании учебного года.

2.23. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

2.24. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81

ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.25. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя

в связи с сокращением численности или штата п.п. 2; 3; 5 ст. 81 ТК РФ

производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации (ст. 82 ТК РФ).

2.26. 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 организации свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

2.27. 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.

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

2.29. 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.

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

2.31. Работодатель обеспечивает в установленном трудовым законодательством порядке реализацию мер защиты персональных данных работников.

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

**3. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕОБУЧЕНИЕ ИЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессионального обучения

или дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников не реже одного раза в три года.

3.3.2. 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 профессионального обучения или дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-174,176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-174,176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также

отраслевым соглашением режим рабочего времени и времени отдыха работников

образовательной организации определяется настоящим коллективным договором,

правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и/или специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной

нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи

установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем наставку заработной платы.

4.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические

работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не

позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.7.Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального

использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями и в соответствии с нормами СанПиНа. Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.8. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.9.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.

4.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60.2 ТК РФ.

4.11.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, непревышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулыутверждается приказом руководителя.

4.12. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может

привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного

согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.14. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

Стороны договорились, что при привлечении работников учреждения к работе в

выходные и нерабочие праздничные дни (для работы с обучающимися, при организации дежурства) с их письменного согласия им предоставляется 2 отгула за один проработанный день в каникулярное время или производится оплата (при наличии ФОТ).

4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной 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).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется

ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не

позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной

нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника

исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 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).

4.21. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации по письменному заявлению дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1

календарный день;

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников - 3 календарных дня.

4.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на срок до 5 рабочих дней.

4.25. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.25.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

4.25.2. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный

отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

4.25.3. В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

4.25.4. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения.

4.25.5. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, заблаговременно сообщив об этом работодателю, так как работодатель должен будет уведомить не менее чем за 3 дня до предстоящего увольнения работников, замещавших работника в длительном отпуске. Данное требование содержится в ст. 79 ТК РФ.

4.25.6. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

4.25.7. По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к

ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.26. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.27. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.28. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть

предоставлен в период летних каникул и до истечения срока шести месяцев

непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не

может быть меньше предусмотренной законодательством для данных

должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной

компенсации при увольнении.

4.29. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по

медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.30. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право

на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

**5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

5.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости

от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Положением о системе оплаты труда работников МБОУ Троснянской СОШ.

5.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты

труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты из

стимулирующей части фонда оплаты труда, компенсационные выплаты и

оплата за проведение занятий внеурочной (неаудиторной) деятельности

работников осуществляются на основании Положения об оплате труда

работников МБОУ Троснянской СОШ, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда и/или установленного региональным соглашением размера минимальной заработной платы.

5.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из

числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются

тарификационные списки.

5.7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ не позднее установленных дней: 12 и 27 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в

полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной

платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по

причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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

труда.

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

5.12. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего,

административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в рамках внеурочной деятельности, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.13. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, изменение оплаты труда осуществляется:

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

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

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

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

5.14. За педагогическими и другими работниками образовательного учреждения, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата в полном объеме.

5.15. Образовательное учреждение имеет право распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров стимулирующей части фонда оплаты труда, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

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

**6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. 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.

Компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения

педагогическим работникам и специалистам образовательных организаций, финансовое обеспечение которых осуществляется из областного и местных бюджетов, работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), педагогическим работникам, работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), но проживающим в городе и получавшим льготы до 1 января 2005 года, а также педагогическим работникам, вышедшим на пенсию, при условии наличия стажа работы в образовательных организациях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), не менее 10 лет и пользования указанными выплатами на момент выхода на пенсию предоставляются в соответствии с

нормативными правовыми актами Правительства Брянской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований областного бюджета.

Стороны договорились:

6.2. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения

осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Работодатель:

6.3.1. Осуществляет подготовку представления на педагогического работника

для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности

с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3.2. Направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.3.3. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория.

6.3.4. В случае окончания срока действия квалификационной категории продлевает выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;

- отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с

ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или

штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с

пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.5. Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников,

связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные

запросы, направляемые в образовательную организацию, а также с

подготовкой внутренней отчетности образовательной организации.

6.3.6. Привлекает педагогических работников к выполнению работы, не

являющейся педагогической и не входящей в должностные обязанности по

трудовому договору, и составлению связанных с нею видов отчетной

документации, только на добровольной основе и за дополнительную оплату.

6.4. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности и/или штата.

**7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса.

Приводить уровни естественного и искусственного освещения на рабочих местах,

в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.

7.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.3. Обеспечивать 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.

7.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов образовательной организации не реже 1 раза в три года.

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

7.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других

обязательных материалов на рабочих местах

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Реализовывать мероприятия по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

7.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением к настоящему коллективному договору.

7.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.7.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и

периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных

медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с

медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности)

и среднего заработка, оказывать содействие в организации и прохождении

диспансеризации и вакцинации работников.

7.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в

помещениях.

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

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

7.15. Создать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.16. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной

организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением

соглашения по охране труда.

7.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах

и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и

вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной или при повышении температуры выше нормы с учетом требований санитарно эпидемиологических правил и норм работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.19. Обеспечить комфортные условия для коротких перерывов в работе в

специально оборудованном помещении – учительской.

7.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни издоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.21. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

- устройство новых и/или реконструкция имеющихся помещений и площадок для

занятий спортом;

- создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях

массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.

**8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились о том, что:

8.1. 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.

8.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в

установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства

и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

(ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель обязан предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда, безвозмездно

помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации,

проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте, право

пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное

оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.5. 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 являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации 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 процента от заработной платы.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации одновременно с перечислением средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза.

8.6. Работодатель признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательного учреждения и принимает вовнимание при поощрении работников.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка

председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации 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.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном

законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

8.9. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной

организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.11. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

8.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам;

- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

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

- утверждение должностных обязанностей работников;

- изменение существенных условий трудового договора.

8.13. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с

работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами

аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение

всего рабочего дня (смены) независимо от его (еѐ) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

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

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках.

8.14. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в

отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной

профсоюзной организации;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.15. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ) производится увольнение руководителей и членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК

РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

**9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства на счет первичной профсоюзной организации, в размере 1 процента заработной платы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменений норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

9.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

9.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

9.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня

его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

10.3. 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.

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

10.5. Контроль за выполнением принятых обязательств осуществляют подписавшие его стороны: от работодателя – директор, от трудового коллектива – председатель ППО, соответствующие органы по труду.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.