

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КОМСОМОЛЬСКИЙ ЦЕНТР ОБРАЗОВАНИЯ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КИРЕЕВСКИЙ РАЙОН
(МКОУ «Комсомольский центр образования»)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
на 2025 - 2028 г.г.**

п. Комсомольский

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Комсомольский центр образования» муниципального образования Киреевский район (далее по тексту МКОУ «Комсомольский центр образования», ОУ).

1.2. Коллективный договор заключен с целью регулирования социально-трудовых и экономических прав работников образовательной организации, принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «Киреевский ПМЦ» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Комсомольский центр образования» муниципального образования Киреевский район (далее по тексту МКОУ «Комсомольский центр образования», ОУ). Коллективный договор заключен с целью регулирования социально-трудовых и экономических прав работников образовательной организации, принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Комсомольский центр образования» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленным трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения (Министерства образования и науки РФ);
- Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989 - ЗТО «Об образовании»;
- Положением «Об установлении региональных надбавок работникам организаций, бюджетной сферы ТО»;
- Законом Тульской области «О социальном партнёрстве в сфере труда» от 02.11.2007 г. №889-ЗТО;

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации коллектива. Полномочным представителем работников выступает первичная профсоюзная организация трудового коллектива в лице председателя первичной профсоюзной организации трудового коллектива (далее по тексту – ППО).
- работодатель в лице руководителя образовательной организации. Полномочным представителем работодателя выступает директор МКОУ «Комсомольский центр образования».

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации

Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Комсомольский центр образования».

1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.9.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичная профсоюзная организация трудового коллектива - единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу,
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.9.2. Первичная организация профсоюза трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе МКОУ «Комсомольский центр образования»;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств. Участвовать во всероссийских акциях протеста.

1.9.3. Члены коллектива:

- добросовестно и своевременно выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, едиными квалификационными требованиями и Уставом образовательного учреждения, приказы, поручения администрации ОУ, решения, постановления общих собраний коллектива, вышестоящих органов власти;
- уважительно относиться к воспитанникам, родителям (законным представителям), коллективу и руководителю;
- руководствоваться нормами профессиональной этики и служебного поведения;
- соблюдать санитарно-гигиенические нормы, правила трудовой и пожарной безопасности;
- содействовать укреплению и сохранности государственной собственности, вверенного или используемого имущества, оборудования, инструментов ОУ. Нести в установленном законодательством порядке персональную ответственность за их порчу;

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание (ст. 192-194 ТК РФ)

2. Трудовые отношения.

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником ОУ, приведенная в приложение №3.

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

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

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

Трудовой договор с работниками МКОУ «Комсомольский центр образования» заключается, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч.1 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом МКОУ «Комсомольский центр образования», отраслевым и территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МКОУ «Комсомольский центр образования»

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте или с работой не входящей в должностные обязанности;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.
- Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.
- О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.6. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом, за работником сохраняется средний заработок по прежней должности, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ). Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 ТК РФ).

- С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

-Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

2.7. Прекращение (расторжение) трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ

2.8. Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения на информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

2.10. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством информация.

3. Оплата и нормирование труда работников.

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области и нормативными правовыми актами органов муниципального образования Киреевский район.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;
- ставка заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы, в случае установления работнику объема педагогической или учебной (преподавательской) работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы указывается фактический объем педагогической (учебной) работы и исчисленная пропорционально нагрузке тарифная часть заработной платы работника;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением персональных повышающих коэффициентов за:

- выслугу лет по специальности (со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- квалификационную категорию (со дня вынесения решения аттестационной комиссии).

Выплаты компенсационного характера выплачиваются:

3.2.1. за работу в ночное время (в период с 22 часов до 06 часов) каждый час работы оплачивается в повышенном размере - 50% должностного оклада, рассчитанного за каждый час отработанного в ночное время (ст. 154 ТК РФ, Областное отраслевое соглашение п.5.7.2).

3.2.2. при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы (ст.60.2,149,151ТК РФ)

3.2.3. за сверхурочную работу (ст. 99, 152 ТК РФ);

3.2.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113, 153 ТК РФ);

3.2.5. за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, отделами, секциями, учебными мастерскими, лабораториями, методическими и предметными комиссиями, различные хозяйственные и другие дополнительные работы - ст.56 ТК РФ, пункт 2,3 «Особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Выполнение данных работ оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с указанием размера оплаты и приказом по учреждению;

3.2.6. при наличии других оснований для выплат компенсационного характера;

3.2.7. конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными РФ и Тульской области.

3.3. Выплаты стимулирующего характера.

Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы, выплачиваются при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы;
- выплаты за интенсивность индекс загруженности работника и высокие результаты работы, специальные выплаты педагогическим работникам, молодым специалистам;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

3.4. Образовательное учреждение в пределах выделенных бюджетных средств, обладает правом распоряжаться фондом экономии заработной платы, который по согласованию с выборным органом ППО может быть использован на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санаторно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплаты труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия с объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (20 текущего месяца (аванс) и 05 числа следующего месяца (расчет). Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанный работником счет в банке или банковскую карту.

3.7. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее средней ставки заработной платы работника.

3.8. Заработная плата за работником сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причине, не зависящей от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.9. Работодатель:

3.9.1. Обязуется обеспечивать сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске до одного года в соответствии с п.4 ч. 5 ст 47 ФЗ «об образовании в РФ».

3.9.2. Обязуется обеспечивать сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо, от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), педагога дополнительного образования;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.9.3. Выплачивает региональные выплаты, лечебное пособие при уходе работника в очередной отпуск, в том числе работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком (закон Тульской области).

3.9.4. Извещает в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ) Форма расчетного листка утверждается работодателем, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.9.5. Обязуется обеспечивать выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.9.6. Несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

3.9.7. В соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и соглашений, содержащих нормы трудового права, Уставом МКОУ «Комсомольский центр образования», настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ОУ, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (графиком сменности), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

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

4.3. Для педагогических работников учреждений образования предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 ч в неделю (ст.33 ТК РФ).

4.4. Заместителям директора по учебно-воспитательной работе, дошкольному образованию предоставляется гибкий режим рабочего времени.

4.5. Заведующий хозяйством, специалист по закупкам работают в режиме ненормированного рабочего дня.

4.6. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неделя) устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.7. Педагогические работники в периоды отмены (приостановки) занятий, работники из числа обслуживающего персонала в период простоя по климатическим, санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации. Режим рабочего времени всех работников в указанные периоды приостановки занятий регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей выполнения.

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

4.9. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, но не должно быть менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.10. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации, и по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в тех случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами

4.11. Педагогическим работникам, руководителю, заместителям руководителя в соответствии со ст. 334 ТК РФ, п. 3 части 5 ст. 47, частью 7 ст. 51, части 4 ст.52 Федерального закона

«Об образовании в РФ» предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска. Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 56 календарных дней.

4.12. Работникам, чья деятельность не связана непосредственно с образовательной деятельностью, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

4.13. У работников, имеющих инвалидность, отпуск 30 календарных дней.

4.14. Работникам может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работающим в зоне с льготным социально-экономическим статусом продолжительностью 7 календарных дней без учета дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда при условии постоянного проживания (работы) до 2 декабря 1995 года; п.4, ст. 19 с Федерального закона от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской ЧАЭС». Ежегодный дополнительный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление.

4.15. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем 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.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

Продление или перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится в соответствии с ст. 124 ТК РФ.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

4.16. Работодатель обязуется:

4.16.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.16.2. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10(десять) лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ», ст.335 ТК РФ).

4.16.3. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению категориям работника в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):.

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случаях бракосочетания работников (детей работников) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

4.16.4. Предоставлять 2 (два) оплачиваемых дня отдыха в период вакцинации от COVID-19, день отдыха предоставляется сразу после первой вакцинации (если она в два этапа) или после второй вакцинации. Можно брать по 1(одному) дню отдыха после каждого этапа вакцинации.

4.17. ППО осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.18. Работник на основании Федерального закона от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ может быть переведен на дистанционную (удаленную) работу».

Федеральным законом №407-ФЗ, а в частности, предусмотрено, что:

- Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно) в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения работником трудовой функции на стационарном рабочем месте] (статьи 312 ч.1 - статья 312 ч. 3 ТК РФ).
- Если вышеуказанные документы не приняты, то режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению (статья 3124 ТК РФ);
- выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (статья 3125 ТК РФ);
- при временном переводе работника на дистанционную работу работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием, а если работник использует свою технику - компенсирует ему расходы в порядке и размерах, утвержденных локальным актом (статья 3126 ТК РФ);
- работодатель осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются (статья 3127 ТК РФ);
- работодатель имеет право уволить сотрудника, работающего дистанционно, если он без уважительной причины не выходит на связь в течение двух рабочих дней подряд (статья 3128 ТК РФ);
- работодатель по своей инициативе может временно перевести работника на дистанционную работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется (статья 3129 ТК РФ).

5. Охрана труда и здоровья

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.1.2. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ.

5.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5.1.4. Проводить в ОУ спецоценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом ППО.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

5.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья

детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МКОУ «Комсомольский центр образования» по охране труда на начало учебного года.

5.1.6. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в 3(три) года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования

5.1.7. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ОУ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.220 ТК РФ).

5.1.8. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

5.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ОУ.

5.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

5.1.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ).

5.1.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.13. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

Производить доплату уполномоченному по охране труда в размере 5% ставки за проведение общественного контроля охраны труда.

5.1.14. В целях повышения эффективности обеспечения безопасности, объективного документирования событий, предотвращения внештатных ситуаций, документальной фиксации возможных противоправных действий, а также контроля за сохранностью имущества Учреждения и сотрудников, в Учреждении внедрена система видеонаблюдения для проведения видеоконтроля в местах общего доступа.

5.2.Работники обязуются:

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

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

5.2.3. Проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке.

5.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.5. Немедленно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, о каждом несчастном случае на производстве.

5.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

5.2.7. Микротравмы:

-проводить расследование и учет несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5.3. Совет трудового коллектива обязуется:

5.3.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

5.3.2. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ОУ.

5.3.3. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.3.4. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях

5.3.5. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

5.3.6. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других работников ОУ, проводить работу по оздоровлению детей работников МКОУ «Комсомольский центр образования».

5.3.7. Один раз в полгода информировать коллектив ОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

– на основании Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании» и Постановления Правительства Тульской области от 03 марта 2016 года №84 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска»

– установить, что основным работникам МКОУ «Комсомольский центр образования» единовременная выплата предоставляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада.

– сотрудникам, работающим по совместительству – единовременную выплата предоставляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска при условии, если работник по основному месту работы не имеет права на её получение. Совместителям МКОУ «Комсомольский центр образования» оплачивается единовременная выплата в размере оклада целой ставки независимо от того, какую педагогическую нагрузку они имеют, при условии предоставления документа (справки), что данная выплата по основному месту работы им не производится.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры: меры поощрения за длительный, добросовестный труд - выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Тульской области, ведомственным наградам.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Обеспечивает занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.3.2. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МКОУ «Комсомольский центр образования» 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;
- председатель ППО;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает учредитель организации и работодатель, только при реальной необходимости в этом.

6.3.3. Гарантирует высвобождаемым работникам 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.

6.3.4. Стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников.

Направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п/п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

6.3.5. Создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации - дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочую неделю.

По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.3.6. Осуществляет аттестацию руководителей, педагогических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям. Аттестация педагогических работников проводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестация других работников в соответствии с Положением об аттестации принятым работодателем по согласованию с СТК; оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории.

6.3.7 В целях антикоррупционной деятельности учреждения в центре разработано положение «Об антикоррупционной политике МКОУ «Комсомольский центр образования» и положение «О комиссии по противодействию коррупции в МКОУ «Комсомольский центр образования».

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тульской области и нормативными правовыми актами органов муниципального образования Киреевский район, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

- запрещение работодателю требовать от работника выполнения работы не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст.60 ТК РФ);

- изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);
- возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);
- сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников учреждения (статьи 81, 178, 180, ТК РФ);
- при совмещении работы с получением образования (глава 26 ТК РФ);
- при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством (статьи 183, 255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2. В учреждении предусмотрена социальная поддержка в виде материальной помощи работнику. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера.

Материальная помощь может быть однократной и многократной, целевой и нецелевой. Целевая помощь рассчитана на погашение конкретных расходов, нецелевая направлена на восстановление положения работника.

Случаи, когда может быть оказана нецелевая материальная помощь:

- смерть работника (работавшего или уволенного), близкого родственника работника ((родители, дети, муж, жена);

Случаи, когда может быть оказана целевая материальная помощь:

- дорогостоящее лечение работника, приобретение лекарств, амбулаторное и стационарное лечение, проведение хирургических операций;
- причинение материального ущерба в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийное бедствие, затопление квартиры, кража, хищение имущества и т. д.);
- выход сотрудника на пенсию, по инвалидности и болезни.

Основание принятия решения об оказании материальной помощи — заявление работника с указанием причин необходимой помощи. К заявлению прилагаются подтверждающие документы: квитанции об оплате лекарств, справка об инвалидности, копии свидетельства о смерти и т. д. Решение принимается работодателем ОУ.

Размер оказываемой материальной помощи определяется директором, исходя из реальных финансовых возможностей учреждения и причин нуждаемости в помощи.

7.3. Работодатель:

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

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Пенсионного фонда РФ.

7.3.2.-В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, приостановить действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, на период прохождения работником военной службы или

оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

8. Гарантии и компетенции Совета трудового коллектива.

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем МКОУ «Комсомольский центр образования» с учетом мнения ППО.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа ППО.

8.1.2. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

8.2. По согласованию с выборными органами ППО учреждения рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 47 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ)
- положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

8.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена СТК при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления выплат педагогическим работникам, избранным председателями выборных ППО. Размер данной выплаты определяется в Положении о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и иных выплатах работникам МКОУ «Комсомольский центр образования» и (или) закрепляется в коллективном договоре.

8.4. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Представитель ППО организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию, комиссии по материальному поощрению работников ОУ.

9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

Стороны договорились, о том, что:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.4. Контроль за исполнением и правильным применением норм трудового договора осуществляет комиссия, созданная на паритетной основе.

Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчет о результатах контроля докладывает на общем собрании работников 2 раза в год.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с даты введения в действие.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.



9.8. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на собрании трудового коллектива.

9.9. Контролирует выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ «Комсомольский центр образования»
2. Положение об условиях оплаты труда работников МКОУ «Комсомольский центр образования»

ПОДПИСИ СТОРОН:

<p>От работодателя:</p> <p>Директор МКОУ «Комсомольский центр образования»</p> <p> /А.Л. Горбунов/</p>	<p>От работников:</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации МКОУ «Комсомольский центр образования»</p> <p> Л.М. Шмидт/</p>
---	--