

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Лихославльская средняя общеобразовательная школа №2»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018-2020 годы

От работодателя:

Директор МОУ «Лихославльская
средняя общеобразовательная
школы №2»
О.Ю. Патриксеева



От работников:

Председатель профсоюзной
организации МОУ «Лихославльская
средняя общеобразовательная школа
№2»


Петросян Р.А.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Главном управлении по труду и занятости населения Тверской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2018 г.

М.П.



I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы Патрикеевой Ольги Юльевны и работниками в лице председателя профсоюзной организации Петросян Рузанны Андреевны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Лихославльской средней общеобразовательной школе №2» (далее МОУ «ЛСОШ №2»).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой Кодекс РФ (далее - ТК РФ);
 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ «Лихославльская СОШ №2» 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице его представителя - руководителя Патрикеевой О.Ю.
 - работники МОУ «Лихославльская СОШ №2», являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее профком).
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МОУ «Лихославльская СОШ №2» в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Лихославльская СОШ №2» (в том числе - совместителей);
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОУ «Лихославльская СОШ №2», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МОУ «Лихославльская СОШ №2».
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ «Лихославльская СОШ №2» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.10. При смене формы собственности МОУ « Лихославльская СОШ №2» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации МОУ « Лихославльская СОШ №2» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2018 года.
- 1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. При приеме на работу должны соблюдаться следующие условия:

- 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 (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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.

Трудовой договор с работниками МОУ « Лихославльская СОШ №2» заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

2.2. При заключении трудового договора с членом профсоюза учитывается мнение профкома МОУ « Лихославльская СОШ №2» в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч. 5, ст. 58 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Работодатель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных

- дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие на своем иждивении детей до 16 лет;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет.
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.10. Уведомление профкома 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных в статье 178 ТК РФ, производится также при увольнении по основанию, предусмотренному пунктом 3 части 1 статьи 83 ТК РФ, неизбрание на должность.

2.12. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца перечислением заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (часть 1 статьи 136 ТК РФ):

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

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда

(Приложение №1), за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с «Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лихославльская средняя общеобразовательная школа №2» с изменениями Приказ № 95-а § 1 от 18.09.2017 года, с изменениями с 1.01.2018 года Приказ № 119 от 20.12.2017 года»

- выплаты стимулирующего характера (см. в Приложении №2);

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук;

3.7. Штатное расписание МОУ « Лихославльская СОШ №2» формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) в строгом соответствии с типовыми положениями, утвержденными постановлениями Правительства РФ.

3.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами:

- медаль Ушинского,
- отраслевыми нагрудными знаками;
- «Почетный работник общего образования РФ»

- «Почетный работник начального профессионального образования РФ»
- «Почетный работник среднего профессионального образования РФ»
- «Почетный работник высшего профессионального образования РФ»
- «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»
- «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации»,
выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

3.9. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (неблагоприятные условия труда) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда» не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении №4

3.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МОУ « Лихославльская СОШ №2», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен учет рабочего времени с учетом учебной нагрузки.

4.2. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного

согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы. Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам статьи 152 ТК РФ.

4.3. Педагогические работники образовательных организаций имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ. *Приказ Минобрнауки МО от 29.11.2001 №539 «Об утверждении Положения о годичном отпуске».*

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, (заместителям руководителя, руководителю и т.д.) устанавливается руководителем МОУ « Лихославльская СОШ №2» по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

4.5. При установлении учителям, для которых МОУ « Лихославльская СОШ №2» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.9 настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- восстановления (по решению суда) на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

4.8. Дежурство педагогических работников в МОУ «Лихославльская СОШ №2» в соответствии с графиками дежурств должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников МОУ «ЛСОШ №2» соблюдаются следующие условия

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией.

5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

5.4. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

5.6. Работодатель обязан полностью оплачивать повышение квалификации работников в объеме, соответствующем установленным требованиям для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности. В случае, если данная норма не соблюдена, работник имеет право на перенос срока аттестации.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязан обеспечить, с учетом мнения профкома, проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочем месте, оценке уровней профессиональных рисков.

6.2. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МОУ «Лихославльская СОШ №2» в соответствии с Законодательством.

6.3. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.4. Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.6. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья по причине невыполнения норм охраны труда работодателем ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУ «Лихославльская СОШ №2»

6.9. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МОУ «Лихославльская СОШ №2»

6.10. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.11. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.12. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Работодатель бесплатно обеспечивает работников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты (Приложение №3).

6.14. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников, постоянно осуществляет контроль за их выполнением и пересматривает их не реже одного раза в 5 лет.

6.15. Руководитель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях

6.16. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза согласно их личным заявлениям, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное

перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ) за период разрешения конфликта.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения директором школы только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников школы его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением директором школы, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения директором школы квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома 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;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- 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 независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- 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.

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые 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 надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.7. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2;

7.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий МОУ «Лихославльская СОШ №2» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

8. Стороны договорились, что:

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

8.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

Ежегодно не позднее _____ 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган Управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.



**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100

Тел.: (4822) 47-73-82, 33-32-16

Факс: (4822) 34-64-52

E-mail: employ@trudzanto.ru
trudzan.tverreg.ru

(трудзан.тверскаяобласть.рф)

11.01.2021 25-СИ

№ _____

На _____

от _____

МОУ «ЛСОШ №2»

ул. Афанасьева, д.2,
г.Лихославль, Тверская область,
171210

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области
МОУ «ЛСОШ №2», внесённые дополнительным соглашением от
01.12.2020, прошли уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй
50 Трудового кодекса Российской Федерации 11 января 2021 года.
Регистрационный номер 4.

Начальник Главного управления

С.А. Исаев

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 4585C0014C09E5C4BF75E37E8BEF3313AE0FDA30
Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич
Действителен: с 06.12.2019 до 06.03.2021

Редько Александр Васильевич
8 (4822) 47 73 94