

ПРИНЯТ:

Общим собранием

Трудового коллектива

МОУ Школа №16 г. Черемхово

Протокол № 1 от « 11 » 01 2023г

Председатель общего собрания трудового
коллектива Гончарова Е.В. (Гончарова Е.В.)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МОУ Школа №16 г. Черемхово

И.А. Смолина

« 11 » января 2023г.



**Коллективный договор
муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа №16 г. Черемхово»
на 2023-2026 гг.
(с 17.01.2023-16.01.2026 г.г.)**



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду и управлению охраной труда управления экономического
развития территории администрации города Черемхово

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №16 г. Черемхово» (далее МОУ Школа № 16 г. Черемхово), Смолиной И.А. и работниками образовательного учреждения в лице председателя общего собрания трудового коллектива Гончаровой Е.В. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Школа №16 г.Черемхово». Адрес учреждения: 665403, Иркутская область, город Черемхово, улица Маяковского, дом 147, тел. 8(39546) 5-07-78.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя МОУ Школа № 16 г. Черемхово Смолиной Ирины Андреевны- (далее – работодатель);
- работники учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива Гончаровой Елены Викторовны - (далее –представитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.10. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работодателем и через общее собрание трудового коллектива:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сторонами на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются

1.13.1. Работодатель:

- признать председателя общего собрания трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при поддержке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанным с ним иных отношений;

- все локальные нормативные акты учреждения согласовывать с председателем общего собрания трудового коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1. 13. 2. Председатель общего собрания трудового коллектива:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство работников при их обращениях по трудовым спорам;

- принимать участие в разработке локальных актов образовательного учреждения и работе созданных при нем комиссий.

1.14. Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работником (их представителями) в социально-трудовой сфере, осуществляется на основе ведения коллективных переговоров.

II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий.

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

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива, ежегодно.

2.8. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником, в том числе педагогическим, может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77,336 ТК РФ).

III. Оплата труда работников.

3.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

3.1.1. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных по квалифицированным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и

объема выполняемых работ, а так же размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальных размеров;

- обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров оплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения общего собрания трудового коллектива;

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

3.1.2. В условиях, когда системы оплаты труда работников учреждения предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

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

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – с даты принятия решения о присвоении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

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

3.1.3. При реализации образовательных программ начального общего, включая программу специальных (коррекционных) образовательных учреждений VIII вида, дополнительного образования детей, образовательные учреждения учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников

3.1.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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 (Приложение № 2).

3.1.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разработать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда работников казенных учреждений по видам экономической деятельности.

3.2.2. Работодателю сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а так же работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

3.2.3. Выплата заработной платы производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ в пределах ассигнований, выделенных из областного бюджета, 10, 25 числа каждого месяца. Работникам выдается расчетный листок по форме, утверждаемой руководителем учреждения.

3.2.4. Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплата при увольнении – в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

3.2.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставляется другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.6. Доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливается согласно Перечню с неблагоприятными условиями труда (Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ).(Приложение№2)

3.2.7. Молодым специалистам до 30 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в учреждении, устанавливается доплата в размере, определенном Положением об оплате труда.

3.2.8. Повышение заработной платы производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.2.9. Общее собрание трудового коллектива принимает участие в разработке локальных документов учреждения, касающихся оплаты труда работников.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе составляет 40 часов.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю(ст. 333 ТК РФ).

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

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

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников

в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.9. Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 ТК РФ). Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе является суббота.

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

4.11. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива 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.

4.13. Работодатель обязуется:

4.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, для проводов детей в армию, в случае свадьбы работника (детей работника), на похороны близких родственников – до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ)

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- по семейным обстоятельствам – по соглашению между работником и работодателем;

- предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.14.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней, остальным работникам в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней.

4.14.3. Предоставлять сотруднику дополнительно 3 календарных дня к отпуску без сохранения содержания при условии отсутствия больничного листа в течение 12 месяцев.

4.16. Общее собрание трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. Гарантии и компенсации.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

К уведомлению должны быть приложены приказы о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.1.2. Уведомить ЦЗН г. Черемхово о сокращении численности или штата работников.

5.1.3. Увольнение работника по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) общего собрания трудового коллектива(ст.82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179. ТК РФ, имеют также – лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

5.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.3.2. Работодатель, с учетом мнения общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (ст.187 ТК РФ), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

5.4.3. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника, ст.177 ТК РФ).

5.4.4. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право регулируется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

6.1. Безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение №5).

6.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

6.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

6.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

6.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

6.15. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.18. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за реализацией плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессионального риска согласно плану мероприятий по охране труда (Приложение № 3). Каждое полугодие проводить проверку выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, составляя акт по результатам проверки.

VII. Обязательства общего собрания трудового коллектива.

7. 1. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

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

7.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения

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

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

7.1.5. Представлять и защищать трудовые права всех работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

7.1.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

VIII. Контроль выполнения коллективного договора.

8.1. Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

8.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и управлению охраной труда управления экономического развития территории администрации города Черемхово.

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

8.1.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

8.1.4. Рассматривают в срок 1 месяц все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет, в период **с 17 января 2023 года по 16 января 2026 года.**

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