

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Октябрьская школа №1» Красногвардейского района Республики Крым

Срок действия с 01.01.2019 по 31.12.2021

Вступает в силу с

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.16. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя,

если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.1.6. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными рабочими планами педагогического работника.

3.1.8. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

3.1.11. ... Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.1.9. настоящего раздела.

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

3.1.13. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

3.1.16. Продолжительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, которые функционируют в каникулярный период в той же местности на базе организаций образования, не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

3.1.18. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписания учебных занятий (при наличии возможности) учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.1.19. Периоды каникул, а также периоды, на протяжении которых в организациях образования не проходит учебный процесс в связи с не зависящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.20. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

3.1.26. ...

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

3.1.27. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника

3.1.28. По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

3.1.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Максимальным пределом продолжительность отпуска не ограничивается.

3.1.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, на продолжительность временной нетрудоспособности.

3.2.1. Предоставлять работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке дополнительный кратковременный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

- родителям первоклассников 1 сентября – один рабочий день;
- родителям выпускников – один рабочий день (в день последнего звонка);
- бракосочетания детей работников – один рабочий день;
- бракосочетания работника – три рабочих дня;
- похорон близких родственников (смерть детей, родителей, супруга или супруги) – три рабочих дня;
- для проводов детей на военную службу – один рабочий день;
- участникам боевых действий – два рабочих дня;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – один рабочий день в квартал (по желанию работника дни отпуска по этому основанию могут суммироваться и присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску);
- предоставление педагогическим работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТР РФ);
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - пять рабочих дней, активным членам профкома – 2 дня (ст. 116 ТК РФ);

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1.6. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.1.7. Работодатели освобождают педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ. Размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются Советом министров Республики Крым в пределах средств бюджета Республики Крым, выделяемых на проведение ЕГЭ.

4.1.8. За педагогическими работниками, принимающими участие в ОГЭ и ГВЭ, сохраняется средний заработок по основному месту работы за время проведения данных видов ГИА.

4.1.14. Педагогическим работникам (выпускникам образовательной организации высшего или профессионального образования), обучавшимся по специальностям педагогического профиля и заключившим договор о работе на срок не менее трёх лет в общеобразовательном учреждении, выплачивается единовременное пособие в однократном размере минимальной заработной платы.

4.1.15. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.20. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, является для педагогических работников, непосредственно связанных с работой по обучению, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ.

4.2.5. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года.

4.2.6. Информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и

стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5.2.6. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по согласованию с профкомом.

5.2.8. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательной организации, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемых.

5.2.9. Осуществлять выплату работникам образовательных организаций при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада техническим работникам; в размере должностного оклада - педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

5.2.10. Выплачивать работникам образовательных организаций материальную помощь на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

5.2.11. Возмещать расходы педагогических работников, руководителей и заместителей руководителей образовательной организации, проживающих в сельской местности, на оплату жилых помещений, их отопления и обеспечения электроэнергией. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер дополнительной поддержки указанным работникам, определяются Советом министров Республики Крым. Возмещение расходов обеспечивается за счет ассигнований Республики Крым. (ст.25 Закона Республики Крым от 06.07.2015г. №131- ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.2.13. Производить освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы членов выборных органов профсоюзных организаций, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1.3. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере 1% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226.ТКРФ).

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

6.1.5. 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. № 580 н.

6.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.13. Обеспечивать за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ. с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ) (Положение об оплате труда работников, Приказ о распределении учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ));

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135,144 ТК РФ) (Положение о стимулирующих выплатах для работников, Порядок распределения стимулирующих выплат для работников, критерии и показатели деятельности);

- распределение и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135,144 ТК РФ);

- перечень оснований представления материальной помощи и её размеры из сэкономленных и внебюджетных средств;
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- заключение Соглашения по охране труда;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ, Положение об аттестационной комиссии);
- формирование комиссии по урегулированию трудовых споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);



- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.8. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

7.9. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192,193 ТК РФ);

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

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 ст. 405 ТК РФ);

- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ), сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. С предварительного согласия вышестоящего выборного органа производится увольнение председателя, его заместителя, члена профкома первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания.

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.12. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.15. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

7.16. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## Приложение №6

### ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МБОУ «ОКТЯБРЬСКАЯ ШКОЛА №1», ПОДЛЕЖАЩИХ БЕСПЛАТНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ СМЫВАЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ

(в соответствии с Приложением к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации №1122н от 17 декабря 2010 года)

№ п/п	Профессия	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц граммов
1	2	3	4

1.	Дворник, учителя технологии, физики, химии, биологии, лаборанты, сторож, водитель, библиотекарь, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Очищающие средства- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200гр 250мл
2.	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) Очищающие средства- мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	100мл 200гр 250мл

## Приложение № 7

### ПЕРЕЧЕНЬ

**ДОЛЖНОСТЕЙ И ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ МБОУ «ОКТЯБРЬСКАЯ ШКОЛА №1», КОТОРЫМ ВЫДАЕТСЯ СПЕЦИАЛЬНАЯ ОДЕЖДА, СПЕЦИАЛЬНАЯ ОБУВЬ И ДРУГИЕ СРЕДСТВА ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Основание для выдачи СИЗ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4	5
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ №541 н от 01.10.2008 п.64	Халат х/б или костюм брезентовый для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые. Перчатки с полимерным покрытием или	1  1 пара 4 пары

			рукавицы брезентовые. Респиратор.	До износа
2.	Дворник	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ №541 н от 01.10.2008 п.20	Костюм х/б для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук с нагрудником. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием.	1  1  6 пар
3.	Уборщик служебных или производственных помещений.	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ №541 н от 01.10.2008 п.84	Халат х/б или из смешанных тканей. Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием. Перчатки резиновые (при мытьё полов и мест общего пользования)	1  6 пар  6 пар
4.	Водитель	Приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ №357 н от 22.06.2009 п. 2	Перчатки трикотажные с полимерным покрытием или перчатки х/б	6 пар

**Перечень локальных актов,  
принимаемых работодателем по согласованию  
с профкомом образовательной организации.**

1. Система оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации.
2. Правила внутреннего трудового распорядка, должностные обязанности работников.
3. Планы финансово-хозяйственной деятельности.
4. Штатное расписание.
5. Графики отпусков.
6. Графики сменности.
7. Сроки выплаты заработной платы работникам.
8. Привлечение к сверхурочным работам.
9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
10. Принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.
11. Принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены.
12. Определение сроков проведения специальной оценки условий труда.
13. Формирование аттестационной комиссии в образовательной организации.
14. Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
15. Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.
16. Изменение условий труда.
17. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.
18. Представление к присвоению почетных званий, представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.
19. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда.
20. Установление размеров повышения заработной платы в ночное время.
21. Распределение учебной нагрузки.
22. Расписание занятий.
23. Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера
24. Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
25. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- Сокращение численности или штата работников организации.
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.