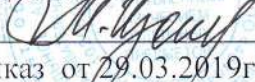


От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 4
с углубленным изучением отдельных
предметов

 Изотова М.А.
Приказ от 29.03.2019г № 159/1



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ СОШ № 4 с
углубленным изучением отдельных
предметов

 Подоминогина Т.В.
29.03.2019г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 4
с углубленным изучением отдельных предметов
на 2019 – 2022 годы

Принят Общим собранием работников
МАОУ СОШ № 4 с углубленным изучением
отдельных предметов
протокол 2 от 26 марта 2019 года

Екатеринбург, 2019



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 с углубленным изучением отдельных предметов (далее-учреждения). Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора МАОУ СОШ № 4 с углубленным изучением отдельных предметов Изотовой Марины Алексеевны и работники в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз), Подомногиной Татьяны Владимировны.

1.4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ч 2. ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43ч.3 ТК РФ).

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным профсоюзом. (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях (ст. 43 ч 4. ТК РФ) изменения наименования организации; изменения типа государственного или муниципального учреждения; реорганизации организации в форме преобразования; расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором. (ст. 44 ТК РФ).

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.10. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимает по согласованию с профсоюзом (ст. 372 ТК РФ). Без согласования профсоюза локальный нормативный акт не может быть принят.

1.13. Перечень локальных нормативных актов учреждения, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом: Правила внутреннего трудового распорядка; Соглашение по охране труда; Положение об оплате труда работников учреждения; Положение о стимулировании работников учреждения; другие локальные нормативные акты.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 ч.1 ТК РФ).

1.15. Работодатель обязуется:

Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.40 ТК РФ).

Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.16. Профсоюзный комитет обязуется:

Содействовать эффективной работе учреждения.

Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам учреждения, являющихся членами профсоюза.

Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, по охране труда, условий коллективного договора, соглашений, других нормативных актов, действующих в учреждении.

Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

1.17. Стороны договорились:

В целях содействия развитию социального партнерства:

Предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

2. Трудовой договор.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.1.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.1.4. При приёме на работу, до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.5. Оговаривать в трудовом договоре условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.1.6. Извещать работников об изменении существующих условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме (гл.12 ТК РФ).

2.1.7. Трудовые договоры заключать:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.8. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором в течение срока его действия. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.1.9. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.10. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.1.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников учреждения на новый учебный год».

Эту работу завершать до окончания учебного года.

2.1.13. За два месяца до ухода в очередной отпуск знакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.1.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохранять её объем и преемственность преподавания предметов в классах до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год при условии сохранения контингента обучающихся.

2.1.15. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе руководителя учреждения в текущем учебном году без согласия самого работника, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам либо сокращения количества обучающихся.

2.1.16. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения ему возраста трёх лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать приказом руководителя учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками, с их письменного согласия.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребёнком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объёме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск либо в ином объёме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.17. Допускать изменение определённых сторонами условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или численности обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.1.18. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.1.20. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия. О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных статьей 79 ТК РФ.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим работы и инструкции по охране труда.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.2.4. В своей педагогической деятельности руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения.

3. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Если работник не согласен работать в новых условиях, то в письменной форме (ст. 74 ТК РФ):

- предлагать ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.1.3. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работника временно перевести на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу (ст. 72.2 ТК РФ).

3.1.4. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

3.1.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара землетрясения, эпидемии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работника перевести без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст. 72.2 ТК РФ).

3.1.6. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.1.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.1.8. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.9. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.1.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

3.1.11. Расторгать трудовой договор в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза только с учетом мнения профсоюза.

3.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника в соответствии с планом повышения квалификации работников, составленным на календарный год (ст. 197 ТК РФ).

3.1.13. Осуществлять дополнительное профессиональное образование работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.14. Предусматривать в смете учреждения выделение средств на дополнительное профессиональное образование и переподготовку педагогических работников.

3.1.15. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

3.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной и заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.20. По возможности предоставлять педагогическим работникам, работающим в режиме 6-дневной рабочей недели и имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, для получения дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, для подготовки к учебным занятиям. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, дежурства по учреждению, работник обязан принять в них участие.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.2. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме

перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет; пред пенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); проработавшие в организации свыше 10 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в учреждении.

3.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трех лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

3.2.7. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

3.3.2. Сохранять работника – члена профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в профсоюзе в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена профсоюза.

3.3.3. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

3.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

3.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность."

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем на основании

санитарно-гигиенических требований по составлению расписания, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.

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

4.3. При составлении расписаний учебных занятий учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

4.4. Для директора, заместителей директора, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.6. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям); время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся; периодические и кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима для обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перемен; выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.7. При составлении графика дежурства педагогических работников учитывать режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций,

экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.10. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

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

4.12. При составлении расписаний учебных занятий учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, 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 директора учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.15. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.16. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профсоюза и с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.17. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд (ст.99 ТК РФ).

4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в

порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.19. 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.

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

4.21. Предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.21.1. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюза.

4.21.2. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время: работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ); женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ); работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ); при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям; по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя; в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.21.3. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.21.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, и оформляется распорядительным актом учреждения.

4.21.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ)

4.21.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

4.21.7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

4.21.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

4.21.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

4.21.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.21.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.22. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.23. Предоставлять педагогическим работникам на основании их письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

бракосочетание работника – 5 дней, бракосочетание детей работника - 2 дня; родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день Последнего звонка; при рождении ребенка в семье (мужу) - 5 дней; проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день; в связи с переездом на новое место жительства - 1 день; в связи со смертью близких родственников - 5 дней. работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ); работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ); - и в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством. Иные случаи рассматриваются руководителем учреждения индивидуально (отпуск с сохранением заработной платы может устанавливаться за счёт внебюджетных средств).

4.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ)

4.25. Профсоюз обязуется:

4.25.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.25.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.25.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается работодателем учреждения по согласованию с профсоюзом.

5.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание и тарификацию с профсоюзом в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера труда, установленного на территории Свердловской области.

5.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.

Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 11 и 26 число каждого месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.7. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

5.9. Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. ст. 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.10. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

5.10.1. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

5.10.2. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с председателем профсоюза.

5.11. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (ст. 136 ТК РФ), с указанием: 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 оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

5.13. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

5.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований: при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в учреждении (выслуга лет); при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом; при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома; другие случаи.

5.15. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом локальные акты, регулирующие трудовые отношения и вопросы оплаты труда работников.

5.16. При централизованном увеличении фонда оплаты труда учреждения производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения, не могут противоречить действующему законодательству. Работодатель принимает решение о

распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзом.

5.17. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзом.

5.18. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.19. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

5.2.2. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2.3. Знакомить работников под роспись до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год и классами, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также предупреждать работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.2.4. При возложении на учителей, для которых данное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.2.5. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливать при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передавать для выполнения другим учителям с их письменного согласия на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.2.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

5.2.7. Определять по согласованию с профсоюзом в пределах средств на оплату труда порядок установления выплат стимулирующего характера и производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств.

5.2.8. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под роспись.

5.2.9. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) согласно Положения об оплате труда работников.

5.2.10. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

5.2.11. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

5.2.12. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях: в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев); нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; если работник был призван в ряды Вооружённых сил России; в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника; в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации; в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа; в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации.

5.2.13. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников учреждений высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утверждённом Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.

5.2.14. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений высшего профессионального образования, к окладу, ставке заработной платы, устанавливать стимулирующую выплату в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.2.15. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более пяти лет, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста (ФЗ от 03.10.18. № 350-ФЗ).

5.2.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.17. Производить выплату: отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ); при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

5.2.18. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

5.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

5.4. Стороны договорились:

5.4.1. Средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников учреждения, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

5.4.2. Принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, осуществлять контроль за оплатой труда работникам учреждения, обеспечивать информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства и норм социального страхования.

5.5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.5.1. Принимать участие в работе комиссий: по комплектованию педагогических работников на новый учебный год по тарификации педагогических работников; по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.5.2. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

5.5.3. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

6. Охрана труда и здоровья.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя учреждения (ст. 212 ТК РФ).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия и охрану труда, проводить работу по совершенствованию техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и повышению безопасности условий труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

6.1.3. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных статьей 226 ТК РФ. При плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год предусмотреть средства на выполнение мероприятий по охране труда

6.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития № 412 от 26.07.2014).

6.1.5. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюза и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.1.6. Обеспечивать проведение работ, по специальной оценке условий труда на рабочих местах (далее – СОУТ) в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке и в сроки, согласованные с профсоюзом не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать представителей профсоюза, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.1.7. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.1.8. Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже одного раза в полгода, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми работниками и работниками, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу (ст. 225 ТК РФ).

Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию (не менее 3 человек) по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (ст. 225 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечивать работников комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзом (ст. 212 ТК РФ). Пересмотр инструкций по охране труда осуществлять 1 раз в 5 лет.

6.1.12. Обеспечивать проведение за счет работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

6.1.13. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдавать прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, обеспечивать их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьей 21 ТК РФ.

6.1.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии со статьей 227 ТК РФ.

6.1.16. Гарантировать права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220 ТК РФ).

6.1.17. Осуществлять в учреждении административно-общественный контроль состояния охраны труда.

6.1.18. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в учреждении, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении.

6.1.19. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.1.20. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.2.2. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты. Конкретный размер средств на указанные цели в учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

6.3. Профсоюз обязуется:

6.3.1. Осуществлять постоянный контроль состояния условий и охраны труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и членами комиссии по охране труда.

6.3.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.3.3. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.3.4. Принимать участие в работе комиссии по охране труда и в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле; участвовать в организации обучения работников и проверке знаний по охране труда.

6.3.5. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда.

6.3.6. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.3.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюза, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.3.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.9. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профсоюза.

6.3.10. Проводить работу по оздоровлению работников и детей работников учреждения.

6.3.11. Регулярно заслушивать на общих собраниях работников уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.3.12. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.3.13. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

6.3.14. Ходатайствовать перед районным комитетом профсоюза о выделении путёвок для сотрудников учреждения в санатории, профилактории. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников учреждения в районный комитет профсоюза.

6.3.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

6.3.16. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

6.3.17. Содействовать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году.

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется предоставлять:

7.1. Социальные гарантии, предусмотренные ТК РФ: с заключением трудового договора (гл. 11 статьи 63-64, 65-68,69); с предоставлением отдыха (гл. 19 статьи 115,117,119,122,124,125,126,127); с установлением зарплаты (гл. 21 статьи 135,136,140,147-154); с выполнением требований охраны труда (гл. 34-36 статьи 212-214, 219, 220, 221-223); с возмещением ущерба, причиненного работнику (гл. 38 статьи 234-237)); с отнесением к определенной категории лиц (гл. 41); беременным и имеющим детей (ст. 253-264); работникам моложе 18 лет (ст. 265-271); руководителям (ст. 279); совместителям (ст. 286,

287); с выполнением государственных (общественных) обязанностей (гл. 25), для которых работника освобождают от основной работы с сохранением за ним места и заработной платы; с получением дополнительного образования впервые (гл. 26), обязывающие работодателя предоставить оплачиваемый учебный отпуск определенной продолжительности или иное (оплачиваемое или неоплачиваемое) время для учебы; с увольнением работников (гл. 27), предусматривающие наличие преимуществ для некоторых лиц в оставлении на работе при сокращении численности.

7.2. Социальные гарантии для педагогических работников установлены ТК РФ (ст. 333–335) и законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (п. 5, 6, 7 ст. 47), Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность."

7.2.1. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 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; право на досрочное назначение страховой пенсии по старости лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в образовательных учреждениях; определена учебная (преподавательской) работа и другая педагогическая работа в пределах рабочей недели или учебного года и чем регулируется режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

7.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.5. Своевременно предоставлять в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

7.6. Знакомить работников с информацией персонализированного учета, представленной в Пенсионный фонд.

7.7. Ежегодно финансировать проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы.

7.8. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.9. Стороны договорились:

7.9.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, материальное стимулирование работников в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзом

7.9.2. Осуществлять увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.9.3. Освободить председателя профсоюзного комитета от выполнения обязанностей классного руководителя (по его желанию).

7.9.4. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой

путёвке. По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

7.9.5. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

7.9.6. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.9.7. Юбиляров, работающих в учреждении, в честь 55, 60, 65, 70, 75-летия премировать из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере, определенном в положении об оплате труда.

7.9.8. По согласованию с профсоюзом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в санатории-профилактории

7.9.9. Предоставлять работникам учреждения дни без сохранения заработной платы (оплачиваемые) по следующим причинам: бракосочетание работника - 5 дней, бракосочетание детей работника - 2 дня; родителям первоклассников - 1 сентября; родителям выпускников в день последнего звонка; при рождении ребенка в семье (мужу) - 5 дней; проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день; в связи с переездом на новое место жительства - 1 день; в связи со смертью близких родственников - 5 дней.

7.9.10. Предоставлять работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.9.11. Установить доплаты не освобожденному председателю профсоюза за счет средств организации;

7.9.12. Выплачивать работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материальное вознаграждение в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям учреждения - в размере должностного оклада. Работодателю учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год предусматривать данные выплаты.

7.9.13. Оплачивать прохождения предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума за счет средств работодателя.

7.10. Профсоюз обязуется:

7.10.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.10.2. Вести контроль педагогического стажа работников - членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.10.3. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

7.10.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников - членов профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

7.10.5. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.10.6. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий членам профсоюза.

8. Гарантии деятельности профсоюза.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Соблюдать право профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8.1.2. Создавать условия для осуществления деятельности профсоюза (ст. 377 ТК РФ).

8.1.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, не задерживая перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

8.1.4. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, входящим в состав профсоюза и не освобожденным от основной работы (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.5. Членов профсоюза освобождать 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.

8.1.6. Предоставлять профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения в соответствии с законом о защите персональных данных.

8.1.7. Предоставлять право представителю профсоюза участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечивать представителю профсоюза свободный доступ к локальным нормативным документам.

8.1.8. Устанавливать доплаты работнику, избранному председателем профсоюза, уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления учреждения из фонда оплаты труда (ст. 377 ТК РФ).

8.1.9. Размещать на сайте учреждения материалы профсоюза.

8.1.10. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профсоюза в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.1.11. Привлекать представителей профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.1.12. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в профсоюз, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюза, а председателя профсоюза - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюза, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюза, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.13. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного профсоюза по охране труда и представителей профкома в создаваемой в организации совместной комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюза.

8.1.14. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.1.15. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ

8.1.16. Согласовывать с профсоюзом сметы фондов материального поощрения из внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.2. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований ОТ и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами учреждения, работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований ОТ (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.3.2. Профсоюзу в индивидуальных трудовых отношениях представлять и защищать права и интересы работников учреждения – членов профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными ТК РФ и иными нормативными документами.

8.3.3. Председателя профсоюза включать в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.4. Профсоюз обязуется:

8.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в учреждении, осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

8.4.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

8.4.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций профсоюза.

8.4.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если работодатель учреждения является членом профсоюза;

8.4.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если работодатель учреждения является членом профсоюза;

8.4.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам профсоюза в соответствии с установленным в профсоюзе порядком.

8.4.7. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

8.4.8. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

8.4.9. Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

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

8.4.11. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.4.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.4.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.4.15. Информировать членов профсоюза о своей работе.

8.4.16. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.4.17. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

8.4.18. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза из фонда профсоюза в случаях: тяжелой продолжительной болезни; смерти ближайших родственников; рождения ребенка; дорогостоящего лечения и других случаях в порядке, установленном профсоюзом.

8.4.19. Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном профсоюзом.

8.4.20. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

8.5. С учетом мнения профсоюза производится: установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ); принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); установление очередности предоставления отпусков (ст. 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 (ст. 180 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ); определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ); формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ); формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 384 ТК РФ); принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников; изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

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

8.7. По согласованию с профсоюзом производится: установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ); представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ); установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ); распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ); утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ); установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ); распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия профсоюза производится: применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза (статьи 192, 193 ТК РФ); временный перевод работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ; увольнение по инициативе работодателя члена профсоюза, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ.

9.3. Работодатель по предложению профсоюза обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны договорились о том, что:

10.2.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.2.3. Рассматривать в установленный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.2.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11. Заключительные положения.

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

11.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

11.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.5. Профсоюз за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

*Всего сотрудников 63, присутствовало 52
голосовало: за - 52, против - 0*

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575833

Владелец Изотова Марина Алексеевна

Действителен с 05.03.2021 по 05.03.2022