

Первичная профсоюзная организация
Профессионального союза работников
народного образования и науки РФ
Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 112

Председатель Т.С. Вахмянина

«25» декабря 2024 года.



Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 112

и.о директора МАОУ СОШ № 112



Л.В. Метальникова

«25» декабря 2024 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 г.г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 112

Утвержден на общем собрании
работников МАОУ СОШ № 112,
протокол № 6Д/24-25 от «18» декабря 2024 года.

| | |
|--------------------------------------|------|
| ЗАРЕГИСТРИРОВАНО | |
| государственным казенным учреждением | |
| службы занятости населения | |
| Свердловской области | |
| «Екатеринбургский центр занятости» | |
| 07 | 2025 |
| Запись за № 128-к9 | |

г. Екатеринбург
2024 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 112** (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками образовательного учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 112 (сокращенное наименование МАОУ СОШ № 112) в лице и.о директора учреждения Метальникова Людмила Викторовна (далее – Работодатель), действующей на основании Устава.

Работники образовательного учреждения – физические лица, вступившие в трудовые отношения с работодателем образовательного учреждения – все работающие в образовательном учреждении и находящиеся в списочном составе образовательного учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу), интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Вахмяниной Татьяны Сергеевны (далее – первичная профсоюзная организация).

Социально – трудовые отношения, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом образовательного учреждения и другими локальными актами в части, не противоречащей законодательству и настоящему Коллективному договору.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников образовательного учреждения, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам образовательного учреждения. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников образовательного учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное образовательное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2024-2026 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания, и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательного учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем образовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

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

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. 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.

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

1.12. Профсоюзный комитет обязуется:

1.12.1. Разъяснять работникам образовательного учреждения положения Коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

1.12.2. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения.

1.12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников образовательного учреждения, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

2.1. Работодатель обязуется:

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

2.1.2. Не ухудшать положение работников образовательного учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу, обусловленную Трудовым договором. Не требовать от работников образовательного учреждения выполнения работ, не обусловленных Трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. При приеме на работу (до подписания Трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

2.1.5. Трудовой договор с работником образовательного учреждения, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный Трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.6. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

➤ Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 74 ТК РФ).

2.1.7. Изменять определенные сторонами условия Трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества 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.).

2.1.8. Извещать работников образовательного учреждения об изменении существенных условий Трудового договора в письменной форме под подпись не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Оформлять изменения условий Трудового договора путем заключения Дополнительного соглашения об изменении определенных сторонами условий Трудового договора в письменной форме.

2.1.9. Устанавливать педагогическим работникам образовательного учреждения норму часов учебной работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы.

➤ *Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.*

2.1.10. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения и о возможном расторжении Трудовых договоров с работниками образовательного учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников образовательного учреждения - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

➤ *Увольнение работников в образовательном учреждение считать массовым в случае, если увольнению подлежат 10% и более процентов работников течение 90 календарных дней.*

➤ *В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.*

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

➤ *Принимать решения о высвобождении работников образовательного учреждения в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и Коллективным договором.*

2.1.12. Высвобождаемым работникам образовательного учреждения предоставляются 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.

2.1.13. Увольнение работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

➤ *При принятии решения о возможном расторжении Трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником образовательного учреждения, являющимся членом Профсоюза, работодатель образовательного учреждения направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.*

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

2.1.15. Предоставлять работникам образовательного учреждения, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией образовательного учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников образовательного учреждения, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

2.1.16. Обеспечить право работников образовательного учреждения на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.17. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работниками образовательного учреждения, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников образовательного учреждения до наступления срока расторжения Трудового договора.

2.1.18. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников образовательного учреждения.

➤ *Обеспечить повышение квалификации работников образовательного учреждения в соответствии с планом (графиком) по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).*

➤ *График повышения квалификации разрабатывается заместителем директора по учебной деятельности образовательного учреждения и является приложением к годовому учебному плану образовательного учреждения (принимается Общим собранием работников образовательного учреждения и утверждается приказом работодателя образовательного*

учреждения. Педагоги образовательного учреждения знакомятся с графиком повышения квалификации педагогов образовательного учреждения в рамках первого Педагогического совета в учебном году.

➤ **Корректировка плана повышения квалификации производится в случаях:**

1) временной нетрудоспособности работника образовательного учреждения (иного уважительного случая, препятствующего участию работника образовательного учреждения в мероприятиях по повышению квалификации);

2) отмены курсов, реализуемых образовательным учреждением, осуществляющей повышение квалификации;

3) появления в плане-графике курсовых мероприятий, способствующих эффективной реализации учебной программы образовательного учреждения.

2.1.19. В случае направления работника образовательного учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

2.1.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам образовательного учреждения, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриат, специалитет или магистратура, профессионального образования по очно-заочной форме обучения и заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам образовательного учреждения, 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.

2.1.23. Предоставлять за счёт бюджетных (внебюджетных) источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам образовательного учреждения, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения по направлению работодателя.

2.1.24. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам образовательного учреждения, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников образовательного учреждения, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

1) предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

2) лица, проработавшие в образовательном учреждении свыше десяти лет;

3) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

4) опекуны (попечители несовершеннолетних);

5) родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

6) родители детей в возрасте до 18 лет, если второго родителя призвали на службу по мобилизации или он служит по контракту, в том числе как доброволец;

7) награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

8) председатель первичной профсоюзной организации;

9) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.3. Педагогическим работникам образовательного учреждения, 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 образовательном учреждение.

2.2.4. В образовательном учреждение необходимо организовать работу с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 (трех) лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников образовательного учреждения записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка, за исключением случаев ведения электронной трудовой книжки.

2.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

2.2.7. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами члена Профсоюза.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с Трудовым договором и должностной инструкцией.

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

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);

2.4.2. Представительствовать от имени работников образовательного учреждения при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.4.3. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем образовательного учреждения по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.4.4. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников образовательного учреждения по инициативе работодателя образовательного учреждения. Представлять и защищать интересы работников образовательного учреждения в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников образовательного учреждения;

2.4.5. Добиваться обеспечения работодателем образовательного учреждения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.4.6. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.4.7. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организаций и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха;

2.4.8. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.4.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников образовательного учреждения и членов их семей.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю (Приложение № 1) и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; педагогических работников – не более 36 часов в неделю (Приложение № 1); для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам образовательного учреждения конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушилась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

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

➤ *Привлекать педагогических работников образовательного учреждения к дежурству по образовательному 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.*

3.1.6. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части) по соглашению сторон Трудового договора.

➤ *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 – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).*

3.1.7. Привлекать работников образовательного учреждения с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.1.9. Привлекать работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя образовательного учреждения.

➤ *Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника образовательного учреждения, предоставлять ему другой день отдыха.*

3.1.10. Гарантировать соблюдение запрета в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

3.1.11. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им

в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

➤ При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.1.12. Гарантии, предусмотренные п. 3.1.11 Коллективного договора, предоставляются также работникам образовательного учреждения, имеющим детей-инвалидов, работникам образовательного учреждения, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам образовательного учреждения, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.1.13. Привлекать работников образовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, только по письменному распоряжению работодателя образовательного учреждения с письменного согласия работника образовательного учреждения и с дополнительной оплатой.

3.1.14. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.15. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам образовательного учреждения в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.16. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников образовательного учреждения на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

1) женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

2) работникам образовательного учреждения в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);

3) лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;

4) работникам образовательного учреждения, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

5) работникам образовательного учреждения в течение шести месяцев после возобновления действия Трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ);

6) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

➤ По соглашению между работником образовательного учреждения и работодателем образовательного учреждения предоставить право на отпуск в удобное время для работника образовательного учреждения в следующих случаях и следующим категориям работников:

1) беременным женщинам, женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

2) законным представителям, имеющим 2-х и более детей до 14 лет;

- 3) родителю (опекуну, попечителю) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- 4) лицам, воспитывающим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- 5) одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- 6) работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- 7) лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ);
- 8) лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- 9) в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами

3.1.17. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника образовательного учреждения.

3.1.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.1.19. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.20. Предоставлять педагогическим работникам образовательного учреждения по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации принят приказ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждение определяется:

1) правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);

2) графиком сменности, составленным работодателем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников образовательного учреждения не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

3) другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Отдельным категориям работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

6) в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

➤ Предоставлять также отпуск без сохранения заработной платы:

1) за участие в спортивных мероприятиях на уровне района, города, области – 1 день за каждое спортивное мероприятие;

2) в случае свадьбы работника образовательного учреждения или его детей – 3 дня;

- 3) для встречи жены, дочери из роддома – до 3 календарных дней;
- 4) при переезде на новое место жительства – 2 дня;
- 5) при рождении и усыновлении ребенка – до 5 дней;
- 6) для проводов сыновей в армию – до 2-х дней;
- 7) по случаю смерти и похорон близких родственников – 5 дней;
- 8) материам, имеющим детей (первоклассников) – 1 день («01» сентября);
- 9) для посещения женщины образовательного учреждения врача: гинеколога или маммолога (1 раз в год) – 1 день;
- 10) при подготовке к аттестации – 1 день;
- 11) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 3 дней;
- 12) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одиноким материам и отцам, воспитывающим детей до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- 13) работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- 14) другие случаи рассматриваются руководителем образовательного учреждения индивидуально.

➤ По согласованию с руководителем образовательного учреждения и руководителем профсоюзной организации образовательного учреждения работнику образовательного учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным основаниям на срок до 14 календарных дней.

3.2.3. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам образовательного учреждения членам Профсоюза, не нарушая образовательный процесс и не в дни педагогических советов:

- 1) по 1 дню к каждым каникулам – 3 дня;
- 2) членам Профсоюза, активно участвующим в профсоюзной жизни образовательного учреждения и района – по 1 дню за каждое значимое мероприятие;
- 3) иным работникам образовательного учреждения (младшему обслуживающему персоналу, участвующему в уборке туалетных комнат, выполнении покрасочных работ) – 3 дня;
- 4) на юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) – 1 день.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения.

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель образовательного учреждения разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

1) Положение об оплате труда работников образовательного учреждения, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательного учреждения, включающее следующие разделы:

- а) раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;
- б) раздел о выплатах стимулирующего характера (в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).
- 2) Положение об оказании материальной помощи.
- 3) Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации;
- 4) Положение о порядке распределения учебной нагрузки.
- 5) Положение о классном руководстве.

➤ В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки включается представитель выборного профсоюзного органа.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством

Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ Свердловской области.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

➤ *Образовательное учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 г. № 1813.*

➤ *Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусмотренные в примерных положениях об оплате труда работников образовательных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образовательного учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников образовательного учреждения.*

4.1.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников образовательного учреждения.

4.1.6. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательных организациях в первую очередь производится индексация окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образовательного учреждения.

➤ *При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.*

4.1.7. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник образовательного учреждения имеет право, известив работодателя образовательного учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником образовательного учреждения сохраняется средний заработка. В период приостановки работы работник образовательного учреждения имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.9. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя образовательного учреждения и работника образовательного учреждения, Работодатель образовательного учреждения выплачивает заработную плату в размере – 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – 2/3 средней заработной платы работника образовательного учреждения.

➤ *На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника образовательного учреждения за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник образовательного*

учреждения с его согласия может быть переведен работодателем образовательного учреждения на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.1.10. Работодатель образовательного учреждения выплачивает компенсации работникам образовательного учреждения, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере – 2/3 ставки (должностного оклада).

4.1.11. Установить доплату педагогам образовательного учреждения за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.1.12. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику образовательного учреждения за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации.

4.1.13. Работа, выполняемая работником образовательного учреждения при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 4.1.12.

4.1.14. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательного учреждения в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

➤ В случае если учителю образовательного учреждения при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается Дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты увеличения объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения в размере не ниже установленных постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019 г. № 1813 минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам образовательного учреждения в Трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям образовательного учреждения и преподавателям образовательного учреждения объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику «01» сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников образовательного учреждения на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной (педагогической) нагрузки в соответствии с локальным актом.

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если

педагогические работники, образовательного учреждения для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работниками образовательного учреждения под подпись, до окончания учебного года и ухода работников образовательного учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательного учреждения 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.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам образовательного учреждения в начале учебного года, по инициативе работодателя образовательного учреждения 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).

4.2.8. При возложении на учителей образовательного учреждения для которых данная образовательное 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.

4.2.9. Выплачивать учителям образовательного учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в Трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников образовательного учреждения об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам образовательного учреждения, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать для выполнения другим учителям (преподавателям) с их письменного согласия на период нахождения работника образовательного учреждения в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику образовательного учреждения расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

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

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: «06» и «21» числа.

➤ *Заработка плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается «21» числа текущего месяца пропорционально отработанному работнику времени (фактически выполненной работе).*

➤ *При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательного учреждения 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).*

➤ *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 статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Окончательный расчет производится «06» числа месяца, следующего за расчетным*

➤ *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 образовательного учреждения стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.*

➤ *При выплате заработной платы работодатель образовательного учреждения ежемесячно обязан извещать в письменной форме каждого работника образовательного учреждения:*

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику образовательного учреждения, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем образовательного учреждения установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику образовательного учреждения;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.2.15. При нарушении работодателем образовательного учреждения установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику образовательного учреждения, работодатель образовательного учреждения обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже (1/150) одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника образовательного учреждения на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, Трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику образовательного учреждения, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

➤ *Размер выплачиваемой работнику образовательного учреждения денежной компенсации может быть повышен Коллективным договором, локальным нормативным актом*

или Трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя образовательного учреждения.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников образовательного учреждения, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними размер оклада ставки заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику образовательной организации, сохранять размер оклада, ставки заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях, предусмотренных Коллективным договором, локальными нормативными актами:

- 1) в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- 2) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- 3) возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию;
- 4) окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;
- 5) если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- 6) в случае нарушения прав аттестующего педагогического работника (на основании решения суда);
- 7) в случае увольнения из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата работников образовательного учреждения;
- 8) в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- 9) в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником образовательного учреждения, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему размер оклада, ставки заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

➤ В случае выполнения педагогическим работником образовательного учреждения, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в муниципальной образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности.

➤ В случае выполнения педагогическим работником образовательного учреждения, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой ему не установлена квалификационная категория (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию.

➤ А также квалификационная категория, установленная педагогическому работнику образовательного учреждения по педагогической должности, учитывается по одноименной должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по

которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноименной должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

➤ В случае выполнения педагогическим работником образовательного учреждения, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию.

4.2.18.1. Оплата труда педагогических работников образовательного учреждения, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

➤ Педагогическим работникам образовательного учреждения – гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

➤ Педагогическим работникам, являющимся гражданами Российской Федерации или претендующим на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников при наличии квалификационных категорий, присвоенных в Республике Казахстан в соответствии с приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 11 мая 2020 года № 192 «Об утверждении Правил присвоения (подтверждения) квалификационных категорий педагогам» (далее – приказ № 192), оплата труда устанавливается с учетом квалификационных категорий, присвоенных согласно приказу № 192, в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения, в следующем порядке:

1) Квалификационная категория «педагог-эксперт» приравнивается к первой квалификационной категории,

2) Квалификационные категории «педагог-исследователь» и «педагог-мастер» приравниваются к высшей квалификационной категории.

4.2.19. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования впервые поступившим на работу в образовательное учреждение в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 50 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждение системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

➤ Данная стимулирующая выплата устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

1) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

2) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за

ребенком, выплата установленной настоящим пунктом выплаты продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной образовательном учреждение (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешёл на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанная стимулирующая выплата устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

4.2.19.1. Стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, установленная в соответствии с настоящим пунктом стимулирующая выплата сохраняется после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом была установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная стимулирующая выплата сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

➤ В случае истечения срока, на который в соответствии с настоящим пунктом установлена стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность, в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников образовательного учреждения на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником образовательного учреждения сохраняется право на указанную стимулирующую выплату в течение шести месяцев после истечения срока, на который она была установлена.

➤ Если педагогический работник образовательного учреждения, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), перешёл на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанная стимулирующая выплата устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок.

4.2.20. Педагогическим работникам образовательного учреждения, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанностей по методической или наставнической деятельности.

➤ Педагогическим работникам образовательного учреждения, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

1) педагогам-методистам – на 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) педагогам-наставникам – на 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

➤ Конкретный размер доплат устанавливается в Коллективном договоре и (или) положении об оплате труда образовательного учреждения.

➤ Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам образовательного учреждения по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.2.21. Устанавливать работникам образовательного учреждения, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.22. Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении итоговой государственной аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения итоговой государственной аттестации, сохраняется место работы (должность) и средний заработка.

➤ Педагогическим работникам образовательного учреждения, участвующим в проведении итоговой государственной аттестации, выплачивается доплата за дополнительную работу в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательного учреждения.

4.2.23. Освобождать педагогических работников образовательного учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанной обязанности.

4.2.24. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику образовательного учреждения устанавливается доплата в размере: 3 800 руб. 00 коп. (три тысячи восемьсот) – фиксированный размер доплаты за один класс классного руководства.

4.2.24.1. За организацию досуга обучающихся (реализация программ в кадетских объединениях, дополнительно: самоподготовка) установить доплату классным руководителям: 2 100 руб. 00 коп. (две тысячи сто) – фиксированный размер доплаты за один кадетский класс.

➤ Доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени.

4.2.25. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику образовательного учреждения за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

➤ Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику образовательного учреждения за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества

обучающихся.

➤ Одному педагогическому работнику образовательного учреждения может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах-комплектах).

➤ При осуществлении педагогическими работниками образовательного учреждения классного руководства в классах:

1) возложение на педагогического работника образовательного учреждения функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

2) доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику образовательного учреждения пропорционально отработанному времени;

3) в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам образовательного учреждения за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя образовательного учреждения при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

4) при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

5) определение кандидатур педагогических работников образовательного учреждения, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник образовательного учреждения знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

6) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника образовательного учреждения, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

7) ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета 5 000 руб. 00 коп. (пять тысяч), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

8) при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя образовательного учреждения, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

9) выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником образовательного учреждения по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

➤ Образовательное учреждение принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.26. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляющую по инициативе работодателя образовательного учреждения за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

➤ Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

4.3. Профком обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе комиссий:

1) по комплектованию педагогических работников образовательного учреждения на новый учебный год;

2) по тарификации педагогических работников образовательного учреждения;

3) по распределению выплат стимулирующего характера, материальной помощи.

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

4.3.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам образовательного учреждения заработной платы и отпускных.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников образовательного учреждения.

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.3. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию по охране труда между Администрацией образовательного учреждения и профсоюзной организацией на паритетной основе (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и 2 % от фонда оплаты труда ст.226 ТК РФ.

5.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзном органом. В состав комиссии по спец-оценке в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Повторный инструктаж по охране труда проводить под подпись не реже одного раза в шесть месяцев (для работников образовательного учреждения, неосвобожденных от прохождения первичного инструктажа). Обеспечить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников образовательного учреждения) и проверку знания требований охраны труда.

5.1.7. Обеспечивать работников образовательного учреждения правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт образовательного учреждения.

➤ Не допускать работников образовательного учреждения к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников образовательного учреждения) и проверки знания требований охраны труда

5.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников образовательного учреждения вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии

с «Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

➤ В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождать работников образовательного учреждения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

➤ Работников образовательного учреждения, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

➤ Работников образовательного учреждения, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников образовательного учреждения, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.9. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятии дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника.

➤ В случае введения однокомпонентной вакцины освободить работников образовательного учреждения от работы в течение одного дня.

➤ Освобождение от работы осуществляется непосредственно в день введения каждого компонента вакцины, либо не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала Госуслуг как день, в который проходила вакцинация.

5.1.10. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.11. Предоставить работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценке условий труда следующие компенсации:

1) дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей (ст. 117 ТК РФ);

2) доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей. Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценке условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

➤ Устанавливать в Трудовых договорах конкретные размеры повышения оплаты труда работникам образовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4% тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.1.12. По результатам специальной оценке условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам образовательного учреждения средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии со ст. 221 ТК РФ, Приказом Минтрудсоцзащиты РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и в соответствии: с утвержденными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям); Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей; Едиными типовыми нормами выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с Приказами Минтрудсоцзащиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

➤ *Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя образовательного учреждения.*

5.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

5.1.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с нормами главы 36.1 ТК РФ, а также «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 г. № 223н.

5.1.16. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний самостоятельно осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников образовательного учреждения в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 15.09.2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников».

5.1.17. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, повреждении здоровья причиненного трудовымувечьем, профессиональным заболеванием, или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработка (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст.184 ТК РФ). Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются № 90-ФЗ от 30.06.2006 г.

5.1.18. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника образовательного учреждения за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработка. На это время работник образовательного учреждения с его согласия может быть переведен работодателем образовательного учреждения на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 216.1 ТК РФ).

5.1.19. В случае необеспечения работника образовательного учреждения средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшиими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель образовательного учреждения не имеет права требовать от работника образовательного учреждения исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника образовательного учреждения.

5.1.20. В случае отказа работника образовательного учреждения от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем образовательного учреждения нормативных требований по охране труда предоставить

работнику образовательного учреждения другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.21. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда, в том числе инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 214 ТК РФ). Пересматривать инструкции в соответствии с порядком утвержденным Приказом Минтрудсоцзащиты РФ от 29.10.2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

5.1.22. Обеспечивать соблюдение работниками образовательного учреждения требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.23. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

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

➤ *Незамедлительно проинформировать работника образовательного учреждения об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.*

5.1.25. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.1.26. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам совместной комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников образовательного учреждения на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устраниению.

5.1.27. Принять локальный нормативный акт, устанавливающий систему нормирования труда, по согласованию с выборным профсоюзным органом.

5.1.28. Работодатель имеет право:

1) использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

2) вести электронный документооборот в области охраны труда;

3) предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя образовательного учреждения в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране

труда и совместной комиссии по охране труда. Раз в полугодие подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников образовательного учреждения знаниям по охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Оказывать помощь администрации образовательного учреждения в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзовыми органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

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

5.2.10. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии, по специальной оценке, условий труда, в административно-общественном контроле;

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

5.2.12. Принимать участие и содействовать выполнению мероприятий, предусмотренных Коллективным договором и Соглашением по охране труда:

1) содействовать снижению социальной напряженности в коллективе образовательного учреждения;

2) принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения;

3) участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. соблюдать требования охраны труда;

5.3.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5.3.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя образовательного учреждения о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

5.3.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя образовательного учреждения о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками образовательного учреждения и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя образовательного учреждения, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

5.3.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные

предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя образовательного учреждения, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

5.3.9. Работники образовательного учреждения имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым договором.

5.3.10. Работники имеют право:

1) на получение достоверной информации от работодателя образовательного учреждения, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

2) на гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо Коллективным договором, Трудовым договором, локальными нормативными актами;

3) на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);

4) на получение актуальной и достоверной информации об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам образовательного учреждения в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный».

6.1.2. В случае участия работников образовательного учреждения в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников образовательного учреждения, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам образовательного учреждения выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.3. Первоначальная профсоюзная организация обязуется:

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

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам образовательного учреждения – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам образовательного учреждения – членам Профсоюза при составлении, изменении Трудовых договоров и Дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем образовательного учреждения в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Вести контроль педагогического стажа работников образовательного учреждения – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам образовательного учреждения – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников образовательного учреждения – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников образовательного учреждения, по вопросам финансирования образовательного учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения образовательного учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

7.1.4. На основании личных заявлений работников образовательного учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1% на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.

7.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников образовательного учреждения, а также предоставлять транспортные средства, средства связи, электронную почту и оргтехнику.

7.1.6. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации образовательного учреждения, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

7.1.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива образовательного учреждения, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.

7.1.8. Устанавливать доплаты работнику образовательного учреждения (МАОУ СОШ № 112), избранному председателем первичной профсоюзной организацией, за координацию работы в рамках общественного управления образовательной организацией. Устанавливать доплаты в размере: 3 000 руб. 00 коп. (три тысячи) при возложении на него дополнительной работы по участию в разработке локальных нормативных актов, а также подготовке и организацию социально значимых мероприятий для работников образовательного учреждения.

7.1.9. Устанавливать доплату специалисту по охране труда в размере: 30% от должностного оклада при возложении на него дополнительной работы по участию в разработке локальных нормативных актов и участию в организации работы по охране труда.

7.1.10. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников образовательного учреждения, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.11. Размещать на сайте образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации.

7.1.12. Хранить письменные заявления работников образовательного учреждения об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.13. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательного учреждения в размере 3%.

7.1.14. Предоставлять работникам образовательного учреждения – молодым специалистам (работники в возрасте до 35 лет) время для участия в мероприятиях, проводимых районной организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в соответствии с согласованным и утвержденным планом в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

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

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников образовательного учреждения – членов Профсоюза, а также работников образовательного учреждения, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников образовательного учреждения, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета образовательного учреждения, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем образовательного учреждения комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников образовательного учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных

законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим Коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- 1) расторжение Трудового договора с работниками образовательного учреждения, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя образовательного учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, ст.373 ТК РФ, 82 ТК РФ, 374 ТК РФ;
- 2) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- 3) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 4) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 5) гарантии и компенсации работникам образовательного учреждения при ликвидации образовательного учреждения, сокращении численности или штата работников образовательного учреждения (ст. 180 ТК РФ);
- 6) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 7) составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- 8) размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 9) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- 10) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников образовательного учреждения, перечень необходимых профессий необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- 11) другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему Коллективному договору.

7.2.6. В образовательном учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- 1) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель образовательного учреждения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган);
- 2) выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю образовательного учреждения данное мотивированное решение в письменной форме;
- 3) в случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель образовательного учреждения может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников образовательного учреждения в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- 4) при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель образовательного учреждения принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.2.7. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников образовательного учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобождённых от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.2.8. Производить увольнение по инициативе работодателя образовательного учреждения по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных поступков, являющихся основанием для расторжения Трудового договора по инициативе работодателя образовательного учреждения, и перевод работников образовательного учреждения, входящих

в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя образовательного учреждения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.2.9. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в образовательном учреждении комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя образовательного учреждения только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем образовательного учреждения и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, Коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

7.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

7.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам образовательного учреждения, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.5. При проведении аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

7.3.6. Оказывать работодателю образовательного учреждения необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

7.3.7. Оказывать содействие работодателю образовательного учреждения по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников образовательного учреждения.

7.3.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.9. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе образовательного учреждения.

7.3.10. Вести разъяснительную работу.

7.3.11. Вести контроль педагогического стажа работников образовательного учреждения – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.12. Награждать работников образовательного учреждения – членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзовыми органами.

7.3.13. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзовыми органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников образовательного учреждения – членов Профсоюза профсоюзовыми наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности.

7.3.14. Ходатайствовать перед районной организацией профсоюза в получении:

1) бесплатной юридической помощи квалифицированных юристов районной организации Профсоюза по вопросам трудового права и права социального обеспечения;

2) бесплатных индивидуальных консультаций по вопросам гражданского, семейного, жилищного, наследственного, административного, налогового права;

3) защиты интересов работника образовательного учреждения в случае незаконного дисциплинарного взыскания, увольнения;

4) контроля за правильностью распределения и сохранения педагогической нагрузки, своевременности выплаты заработной платы и дополнительных выплат;

5) контроля за правильностью оформления трудовой книжки, Трудового договора;

6) путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» с компенсацией части стоимости путевки – 1 500 руб. 00 коп.;

7) скидки до 20% на всех членов семьи на оздоровление по проекту «Профсоюзная путевка» в санаториях-профилакториях РФ;

8) льготного посещения бассейнов Орджоникидзевского района;

9) льгот в рамках проекта «Корпоративная карта члена Профсоюза»;

10) права на участие в праздниках и мероприятиях, организуемых Профсоюзом и Советом молодых педагогов Орджоникидзевской РК Профсоюза, в т.ч. мероприятиях для детей членов Профсоюза (День первоклассника, Новый год и др.);

11) права на участие в районной спартакиаде по 8 видам спорта: дартс, волейбол, плаванье, лыжи, стрельба, баскетбол, теннис, коньки;

12) беспроцентной профсоюзной ссуды на социальные нужды;

13) материальной помощи в тяжелой жизненной ситуации (в т.ч. пожар, платная хирургическая операция, дорогостоящее лечение, в связи со смертью близких родственников);

14) подарков профсоюзного комитета к Новому году и другим праздникам;

15) профсоюзных грамот, знаков отличия, ценных подарков.

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

7.3.16. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательного учреждения.

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

7.3.18. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

7.3.19. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам образовательного учреждения пособий по обязательному социальному страхованию.

7.3.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, в системе проводить работу по летнему оздоровлению детей работников образовательного учреждения и санаторно-курортному лечению работников образовательного учреждения.

7.3.21. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам образовательного учреждения отпусков и их оплаты.

Раздел 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам образовательного учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. 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.

9.2. Стороны один раз в полугодие отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

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

9.4. Работодатель образовательного учреждения за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.