

Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа
с углублённым изучением отдельных предметов № 63

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2020 по 2023 годы

От работодателя:

Директор
МАОУ СОШ № 63
А.В. Леванова

(подпись, Ф.И.О.)

«16» ноября 2020 г.

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 63
Н.В. Дружинина

(подпись, Ф.И.О.)

«16» ноября 2020 г.

М.П.

Коллективный договор принят
на Общем собрании работников Учреждения

(протокол № 1 от 16 ноября 2020 г.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с углубленным изучением отдельных предметов № 63 (далее - МАОУ СОШ № 63), создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками общеобразовательного учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МАОУ СОШ № 63 в лице директора Левановой Анастасии Владимировны;

- работники общеобразовательного учреждения, интересы которых представляет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 63 в лице председателя Дружининой Натальи Владимировны.

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, представление социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МАОУ СОШ № 63 по сравнению с трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное общеобразовательное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключен на три года (2020 - 2023 годы), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, реорганизации организации в форме

преобразования, расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации (далее - профком):

- по согласованию с профсоюзным комитетом;
- с учетом мнения профсоюзного комитета;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов общеобразовательного учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае, если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 1);

- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 3);
- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 4);
- Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 5);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 6);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам МАОУ СОШ № 63 на новый учебный год (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 63, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);
- План повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 9);
- другие локальные нормативные акты.

Перечисленные выше локальные нормативные акты являются приложениями к коллективному договору и принимаются на Общем собрании работников МАОУ СОШ № 63.

1.18. Коллективный договор состоит из основного текста и 9 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.19. Настоящий коллективный договор не ограничивает права общеобразовательного учреждения в расширении объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.20. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

Стороны договорились:

1.21. В целях содействия развитию социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.22. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии для ведения коллективных переговоров.

1.23. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно «Плана проведения мероприятий по выполнению коллективного договора», составленного на календарный год.

1.24. Стороны коллективного договора один раз в год (в январе текущего календарного года) отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании работников учреждения.

Работодатель обязуется:

1.25. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.26. Довести текст коллективного договора под подпись до всех работников не позднее 7 календарных дней после его подписания.

1.27. Знакомить под подпись с коллективным договором вновь принимаемых на работу в общеобразовательное учреждение работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.28. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.29. Содействовать эффективной работе общеобразовательного учреждения.

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

1.31. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в общеобразовательном учреждении.

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

Работники обязуются:

1.33. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников системы образования.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

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

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом общеобразовательного учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

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

2.4. При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок .

Срочный трудовой договор с работником заключать 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.

2.6. В трудовом договоре оговаривать обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

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

2.8. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускать в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Допускать изменение определенных сторонами условий трудового договора только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или численности обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы общеобразовательного учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) (ст. 74 ТК РФ).

О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.10. Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.11. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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

2.14. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 63 на новый учебный год» (Приложение № 7).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.15. До ухода в очередной отпуск знакомить под подпись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.18. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в школе, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических центров) при условии, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее, чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объёме с их письменного согласия.

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

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

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

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

2.21. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

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

2.22. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, «Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 63».

2.23. В целях соблюдения прав работников все рабочие места обеспечить должностными инструкциями.

Работники обязуются:

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

2.25. Соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка», установленный режим труда, должностную инструкцию и инструкции по охране труда.

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

2.27. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Положением о профессиональной этике педагогических работников МАОУ СОШ № 63» (Приложение № 2 к «Правилам внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 63»).

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд общеобразовательного учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета на каждый календарный год с учетом перспектив развития общеобразовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года

с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Работодатель обязуется:

3.5. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с «Планом повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 63» (Приложение № 9), составленным на календарный год и согласованным с профсоюзным комитетом.

3.6. В случае направления работника на курсы для получения дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

Если работник направляется на курсы для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.7. В первоочередном порядке на курсы для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

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

3.10. В пределах финансовых средств предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности общеобразовательного учреждения по направлению работодателя.

3.11. Ежегодно предусматривать в смете общеобразовательного учреждения выделение средств на дополнительное профессиональное образование и переподготовку работников.

3.12. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276.

3.13. Предоставлять 3 методических дня в учебном году в свободное от учебных занятий время (во время каникул) педагогическим работникам общеобразовательного учреждения для работы по самообразованию, для получения дополнительного профессионального образования, для подготовки к учебным занятиям и для подготовки к прохождению аттестации.

В методические дни работники могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных, районных, городских мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с «Порядком об аттестации», учитывать в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета.

3.15. При аттестации педагогических работников образовательной организации, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет общеобразовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 6.44 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.16. Основанием для выполнения п.п. 3.15 являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга.

3.17. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 63.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии

решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (в учреждении с численностью работающих 30 и более человек) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации общеобразовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством, с коллективным договором.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК 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, являющимся членом Профсоюза, направлять в профсоюзный комитет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

4.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка (в пределах финансовой возможности - за счет средств от приносящей доход деятельности).

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности

или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, получение дополнительного профессионального образования, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

Стороны договорились:

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

4.10. Совместно разрабатывать программы (планы) занятости.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

4.12. Сохранять после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников общеобразовательного учреждения - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

4.13. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников общеобразовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились:

5.1. Режим рабочего времени работников в общеобразовательном учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 63, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1)

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным под подпись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

5.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания приема пищи в соответствии с «Правилами внутреннего распорядка МАОУ СОШ № 63» (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с обучающимися.

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю общеобразовательного учреждения, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочим, служащим, руководителям структурных подразделений - не более 40 часов в неделю и сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Конкретную продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливать в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определять в астрономических часах и включать проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки должно соответствовать количеству проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулировать расписанием учебных занятий.

5.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

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

5.8. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы общеобразовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в

дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по общеобразовательному 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.

5.9. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.10. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

5.11. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.12. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

5.13. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

График работы педагогических работников в период каникул утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал и рабочие образовательной организации могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, в пределах обязанностей, обусловленных трудовым договором.

5.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность ежегодных отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков составлять по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала, под роспись.

Продление перенесение, разделение и отзыв производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников.

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

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.18. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.19.. Сохранять объем учебной нагрузки, установленный тарификацией, на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников. Сохранять преемственность классов, групп ГПД.

5.20. Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профсоюзного комитета не менее, чем за три месяца.

5.21. Предоставлять работникам на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства - 3 рабочих дня;
- на юбилей - 1 рабочий день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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 (ст. 128 ТК РФ);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 7 рабочих дней при наличии и выполнении плана работы профсоюзного комитета;

- членам профсоюзного комитета - до 5 рабочих дней;
- другие случаи рассматриваются руководителем общеобразовательного учреждения индивидуально.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.22. По возможности предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

5.23. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, которые относятся к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.24. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

5.25. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев - перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

5.26. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе, праздничные нерабочие дни.

5.27. Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке.

Учителя, принимающие экзамены, должны выработать учебную нагрузку в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей в свободные от экзаменов дни.

От работы в оздоровительном лагере освобождать классных руководителей выпускных классов.

5.28. На рабочих совещаниях, на педагогическом совете обсуждать с работниками условия работы в городском оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, подводить итоги работы в лагере.

5.29. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 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, педагогических и методических советов,

общешкольных мероприятий.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.30. Осуществлять контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного учреждения.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам школы в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда.

6.2. Общеобразовательное 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.

6.3. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с действующим законодательством.

Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 63» (Приложение № 4) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных общеобразовательным учреждением на оплату труда работников.

6.5. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.7. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в

порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

6.8. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора.

Работодатель начисляет и выплачивает заработную плату в размере 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя не по вине работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 должностного оклада рассчитанного пропорционально времени простоя. В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, 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 за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

6.9. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере 2/3 ставки (должностного оклада).

За работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, заработная плата сохраняется в полном размере.

6.10. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 3);

- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 4);

- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 6);

- Положение о привлечении и расходовании внебюджетных средств МАОУ СОШ № 63 (Приложение №5);

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам МАОУ СОШ № 63 (Приложение № 7).

Выше перечисленные локальные нормативные акты являются приложениями к коллективному договору и принимаются на Общем собрании работников Учреждения.

6.11. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в общеобразовательном в учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При централизованном увеличении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в первую очередь производить индексацию заработной платы работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы),

устанавливаемые локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, не могут противоречить действующему законодательству.

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

6.12. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в «Положение об оплате труда» по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

6.14. Образовательная организация не допускает снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждения, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

6.15. Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 70 процентов.

6.16. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.17. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объёму выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 6.17.

6.18. В состав комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по распределению учебной нагрузки включать представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 63.

6.19. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

6.20. Считать важным создание в МАОУ СОШ № 63 системы наставничества.

Предусматривать в «Положении об оплате труда» доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

6.21. Основанием для выполнения п.п. 6.9 - 6.20 являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга.

Работодатель обязуется:

6.22. Определять с учётом требований законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

6.23. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 63» (Приложение № 3), не могут противоречить действующему законодательству.

6.24. Знакомить под подпись работников учреждения с результатами комплектования, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

6.25. Производить ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

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

6.27. Осуществлять выплаты заработной платы и отпускных согласно установленным срокам.

6.28. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем за каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 11 и 26 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника в указанном работником банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.29. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

6.30. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.31. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные

нерабочие дни в соответствии с законодательством (ст. 153-154 ТК РФ).

6.32. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.33. 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.

6.34. Устанавливать компенсационные выплаты работникам за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

6.35. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под подпись до сведения работников.

6.36. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.37. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.38. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утвержденным Правительством Свердловской области.

6.39. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 50 %, сроком на два года.

Данную стимулирующую выплату устанавливать при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования в следующих случаях:

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

- 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,

6.40. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в общеобразовательное учреждение, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

6.41. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять все выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6.42. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять все выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.43. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же общеобразовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются все выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА
КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются выплаты за квалификационную категорию
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Старший тренер преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также

могут быть установлены выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию.

6.45. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАОУ СОШ № 63 принято решение о соответствии занимаемой должности.

Доплату за соответствие занимаемой должности устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

6.46. Работа в городском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.47. Основанием для выполнения п.п. 6.40 - 6.46 являются: Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевое соглашение по организации системы образования города Екатеринбурга.

6.48. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.49. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, при наличии результатов специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
-----------	-----------	-----------	-----------

4 % тарифной ставки (оклада)	8 % тарифной ставки (оклада)	12 % тарифной ставки (оклада)	16 % тарифной ставки (оклада)
------------------------------------	------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель общеобразовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается (отменяется выплата).

Профсоюзный комитет обязуется:

6.50. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

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

6.52. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

6.53. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны договорились:

7.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников общеобразовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

7.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

7.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.5. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

7.8. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц указывать в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

7.9. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюзного комитета и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

7.10. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий труда.

7.11. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере 2 % от фонда оплаты труда и 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга).

7.12. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

7.13. Обеспечивать за счёт средств МАОУ СОШ № 63:

7.13.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников по направлению и за счет средств работодателя, обязательной вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

7.13.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

7.13.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.14. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

7.15. Не реже 1 раза в шесть месяцев проводить под подпись инструктаж по

охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

7.16. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года).

Создать комиссию по обучению и проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

7.17. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств общеобразовательного учреждения.

7.18. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

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

7.20. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

7.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

7.22. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.23. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

7.25. Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже, чем один раз в пять лет. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по всем должностям, профессиям и по всем видам выполняемых работ по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации.

7.26. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.27. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом - 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников общеобразовательного учреждения.

7.28. Выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда,

которое должно ежегодно утверждаться руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профкомом.

7.29. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утраты трудоспособности (конец календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

7.30. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

7.32. Осуществлять в общеобразовательном учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

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

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

7.35. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

- содействовать созданию комиссии по охране труда в общеобразовательном учреждении, выборам уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда;

- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;

- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и

разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей;

- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников общеобразовательного учреждения в санатории, профилактории «Юбилейный», «Бодрость», санатории южного направления;

- 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;

- 2 раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;

- предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

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

- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;

- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;

- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- оказывать содействие администрации в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний требований по охране труда;

- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

- по направлению и за счет средств работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники 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.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились:

8.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях «Бодрость», «Юбилейный», в санаториях южного направления.

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

Работникам общеобразовательного учреждения при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставлять дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса).

По желанию работника указанные дни предоставлять в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

8.2. Предоставлять возможность для детей работников учреждения бесплатного посещения кружков, функционирующих на базе школы, и других дополнительных воспитательных мероприятий.

8.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

8.4. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга».

8.5. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет.

8.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профсоюзного комитета осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

8.7. Юбиляров, работающих в общеобразовательном учреждении, в честь 50, 55, 60, 65,70-летия премировать в размере 5000 рублей за многолетний труд в системе образования, при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей (из выплат стимулирующего характера).

8.8. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом:

- при награждении Почетной грамотой Губернатора и Законодательного собрания - 3000 рублей;

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ - 3000 рублей;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 3000 рублей;

- при награждения Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 1000 рублей;

8.9. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 63».

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

8.11. При увольнении работников, 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 выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест) (за всё время работы в соответствующих условиях).

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.13. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

8.14. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

8.15. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

8.16. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

8.17. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам МАОУ СОШ № 63 дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

8.18. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

8.19. Оказывать содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

9.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников общеобразовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

9.3. Принимать решение с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим

коллективным договором.

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

9.5. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

9.7. Согласовывать с профсоюзным комитетом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

9.8. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, п. 6.2.3 отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга.

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

9.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.12. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.13. Установить ежемесячные стимулирующие выплаты за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией:

- работнику общеобразовательного учреждения, избранного председателем первичной профсоюзной организации, в размере 40 % размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 377 ТК РФ);
- уполномоченному по охране труда - в размере 15 % размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основанием для выполнения п. 9.13 коллективного договора являются:

- Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

9.14. Членов профсоюзного комитета включать в состав комиссий учреждения:

- по комплектованию;
- по тарификации;
- по аттестации педагогических работников;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по охране труда;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- в состав наблюдательного совета;
- и другие.

9.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113ТКРФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190ТКРФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) - опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
 - размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТКРФ)
- и другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учетом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашению.

9.16. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.17. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.18. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.19. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.20. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.21. 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.

9.22. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.23. Участвовать в работе комиссий учреждения: по комплектованию педагогических работников на новый учебный год, по тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки

условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, в работе наблюдательного совета и других.

9.24. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

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

9.26. Совместно с администрацией общеобразовательного учреждения осуществлять административно - общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

9.27. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем общеобразовательного 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).

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

9.29. Проводить разъяснительную работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

9.30. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление работников учреждения в санатории - профилактории «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления.

9.31. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с членами профсоюза и их детьми.

9.32. Из средств первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости».

11.2. Контроль выполнения 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.

По итогам осуществления контроля за выполнением коллективного договора и его положений, руководитель общеобразовательного учреждения и председатель профсоюзного комитета 1 раз в год отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников (в январе текущего календарного года).

11.3. Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на Общем собрании работников Учреждения

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

11.6. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его действий несет ответственность в соответствии с законодательством.

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

11.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действуют в течение 3-х лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.