

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 171
Верх-Исетского района города Екатеринбурга

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2022 по 2025 год

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 171
С.Г. Деменева



(подпись, ФИО)

М.П. МАОУ СОШ

№ 171

« 20 »

июле

2022 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ СОШ № 171
Е.В. Захарова



(подпись, ФИО)

М.П.

« 20 »

июле

2022 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников МАОУ СОШ № 171
(протокол № 7 от « 7 » 06 2022г.)

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области

«Екатеринбургский центр занятости»

12 июля 2022г

Зарегистрировано № 128-КД

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 171 (далее - МАОУ СОШ № 171), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор 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 настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 171 в лице директора Деменевой Светланы Геннадьевны (далее – Работодатель);

- работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 171 - Захаровой Елены Валентиновны (далее – первичная профсоюзная организация).

- **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, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное общеобразовательное Учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области, Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного Учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года (2022-2025 годы) и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования общеобразовательного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.16. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 171 (далее-профком):

- решение вопросов, затрагивающих интересы работников, по согласованию с профсоюзным комитетом либо с учетом мнения профкома;
- консультации 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе общеобразовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- другие формы.

1.17. Локальные нормативные акты общеобразовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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 представил 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.

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

- Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 171 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171 (Приложение № 3);
- Положение о регламенте распределения стимулирующих выплатах работникам МАОУ СОШ №171 (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 171 (Приложение № 5);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 6);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ СОШ № 171 на новый учебный год (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 171, 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 № 171 (Приложение № 9);
- Положение о порядке привлечения работников к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемого при Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 171 в каникулярное время и установления им доплаты за работу в лагере (Приложение № 10);
- Положение о порядке и условиях почасовой оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 171 (Приложение № 11);
- другие локальные нормативные акты.

Вышеперечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников МАОУ СОШ № 171 и являются приложениями к коллективному договору.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и 11 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

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

1.21. 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:

1.22. 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.

1.23. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров.

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

1.25. Один раз в год (в мае текущего календарного года) стороны коллективного договора отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников МАОУ СОШ № 171.

Работодатель обязуется:

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

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

1.28. Знакомить под подпись с ним всех вновь принимаемых на работу в общеобразовательное Учреждение работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

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 юридическую помощь членам профсоюза.

1.31. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

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

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

Работники обязуются:

1.34. 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.

Раздел 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. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения 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 отраслевыми территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме 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 (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор 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 её выполнения.

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

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

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

Допускать изменение определенных сторонами обязательных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества 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).

2.8. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ст. 162 ТК РФ).

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

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

2.9. Прекращать действие трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. Не ухудшать положение 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 ТК РФ.

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

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

2.14. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же общеобразовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагогические работники, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.15. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения учебной нагрузки работников МАОУ СОШ № 171 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.

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 ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, при условии сохранения контингента обучающихся.

2.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе работодателя в текущем

учебном году без согласия самого работника, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

2.18. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех 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 ребенком, либо иного отпуска, устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

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

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

О прекращении действия срочного 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.

2.20. 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 № 171 (Приложение № 1).

2.21. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у заместителей директора.

Работники обязуются:

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

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

2.24. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в коллективе, уважать права друг друга.

2.25. Незамедлительно сообщать руководителю общеобразовательного учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.26. В педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 2 к «Правилам внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 171»).

2.27. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Работодатель обязуется:

3.1. 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 учреждения в течение 90 календарных дней (в учреждении с численностью работающих 30 и более человек) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга).

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

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

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

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

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

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

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

3.5. 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 (5 лет до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше десяти 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 не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

3.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

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

3.9. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в 3 года в соответствии с «Планом повышения квалификации педагогических работников МАОУ СОШ № 171», составленным на календарный год и согласованным с профсоюзным комитетом (приложение № 9).

3.10. Предусматривать выделение средства в смете общеобразовательного учреждения на дополнительное профессиональное образование и переподготовку педагогических работников.

3.11. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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).

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

3.13. 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 очно-заочной, заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

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

3.15. Для получения дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, для подготовки к учебным занятиям, педагогическим работникам, работающим в режиме 6-дневной рабочей недели и имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

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

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.17. При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет школы может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня 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. 5.51 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.18. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета.

3.19. Основанием для выполнения п.п. 3.17. - 3.18. являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга.

3.20. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

3.22. 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 и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

3.23. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

3.24. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза.

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

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

Стороны договорились:

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

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

3.28. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

3.30. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учетом перспектив развития общеобразовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

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

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

3.33. 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.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени в общеобразовательном учреждении определяется:

- «Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 171», утверждёнными 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 до сведения работников под подпись не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Работодатель обязуется:

4.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания приёма пищи в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка».

Педагогическими работниками приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и приёма пищи должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.3. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю, педагогическим работникам - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки 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».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (в соответствии с СанПиНом). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.5. 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.

4.6. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями продолжительностью более 2 часов, при наличии нагрузки 18 часов.

4.7. 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.

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

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.

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

4.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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).

4.11. Привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

4.12. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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.

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

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются соглашением сторон с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.14. 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 и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных

знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

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

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском 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 две недели до его начала.

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

График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников.

4.16. 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»;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.17. Педагогическим работникам образовательного 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».

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

4.19. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- 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 - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- при переезде на новое место жительства - до 3 календарных дней;

- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября);
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.20. 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.

4.21. При возложении на учителей МАОУ СОШ № 171, 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.

4.22. Сохранять объём учебной нагрузки, установленный тарификацией, на протяжении учебного года (изменение только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников с сохранением преемственности классов.

4.23. Информацию о закрытии классов с высвобождением работников доводить до сведения профсоюзного комитета и работников не менее, чем за три месяца.

4.24. 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 общеобразовательном учреждении.

4.25. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной 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).

4.26. Привлекать к работе в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, функционирующем на базе МАОУ СОШ № 171, всех педагогических работников согласно их учебной нагрузке.

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

От работы в оздоровительном лагере освобождаются классные руководители выпускных классов.

4.27. Продолжительность общего собрания трудового коллектива, педагогических советов не должна превышать трех часов.

4.28. Установить дежурство заместителей руководителя по дням недели. График дежурства утверждать приказом руководителя общеобразовательного учреждения.

4.29. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

4.30. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.31. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.32. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

4.33. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников в день работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).

Профсоюзный комитет обязуется:

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

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда.

5.2. 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.

5.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренными «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 3) и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 4).

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.

5.4. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 3).

5.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 4) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

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

5.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив 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 свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое 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.

5.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

5.8. 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, Госпотнадзора.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.9. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 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.

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

- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171 (Приложение № 3);
- Положение о регламенте распределения стимулирующей выплат работникам МАОУ СОШ №171 (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ №171 (Приложение № 5).
- Положение о порядке формирования и использования средств, от приносящей доход деятельности (Приложение № 6).

Вышеперечисленные локальные нормативные акты являются приложениями к коллективному договору.

5.11. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в общеобразовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 40 процентов. Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, не могут противоречить действующему законодательству.

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

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

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.

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

5.13. 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 учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

5.15. 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.

5.16. 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.

5.17. При осуществлении общеобразовательным учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

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

5.20. Районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местности с особыми климатическими условиями, не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

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

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

обязанностей).

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

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

5.22. В состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда включать представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 171.

5.23. 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, утвержденными 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.

5.24. Считать важным создание в общеобразовательном учреждении системы наставничества. Предусматривать в «Положении об оплате труда работникам МАОУ СОШ № 171» доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере 3000 рублей.

5.25. Работодатель:

- освобождает педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсации за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

5.26. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчёте на одного обучающегося.

Конкретные размеры доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективным договором и «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171».

5.27. Основанием для выполнения п.п. 5.9 - 5.26 являются: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников

народного образования и науки, отраслевое соглашения по организациям системы образования г. Екатеринбурга.

Работодатель обязуется:

5.28. 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 и повышающие коэффициенты к ним, 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).

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 171» (Приложение № 3), не могут противоречить действующему законодательству.

5.30. Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

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

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

5.33. 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.

5.34. Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые общеобразовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

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

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

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

5.38. Осуществлять выплаты заработной платы и отпускных в установленные сроки.

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

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

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

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

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

5.43. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда (в том числе из внебюджетных источников) порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.44. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа путем перечисления денежных средств на счет работника в Екатеринбургском Муниципальном банке (или иной указанной работником кредитной организации).

5.45. 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).

5.46. 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, утверждённым Правительством Свердловской области.

5.47. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Повышение оклада (ставки заработной платы) устанавливается из стимулирующей части фонда оплаты труда при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые

силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.48. Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

5.49. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

5.50. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- 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 (пункт 4 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»);
- призыва в ряды Вооружённых сил России;
- нарушения прав аттестующего педагогического работника;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.51. 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 одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

Список
должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
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)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Старший тренер преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки

допризывной подготовки	(ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных организациях, ему также может быть установлен повышенный оклад, ставка заработной платы 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».

5.52. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессиональным квалификационным группам - 1,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

5.53. Работа в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, функционирующего на базе МАОУ СОШ № 171, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

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

5.55. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе МАОУ СОШ № 171, в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

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

5.56. Основанием для выполнения п.п. 5.47 - 5.55 являются: Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного

образования и науки РФ, отраслевое соглашение по организации системы образования города Екатеринбурга.

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

5.58. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МАОУ СОШ № 171, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 11 к коллективному договору.

5.59. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», 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.

5.60. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и 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 МАОУ СОШ № 171 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.

Директор МАОУ СОШ № 171 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).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.61. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

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

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

5.65. Осуществлять контроль выплаты компенсации работникам, участвующим в забастовке.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

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

6.2. 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.

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

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

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

Разработать и реализовать план мероприятий по снижению производственного травматизма.

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

6.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.8. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

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

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

6.11. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования г. Екатеринбурга).

6.12. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

6.13. Обеспечивать проведение за счет средств работодателя вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.14. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты (специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г. и согласно Приложению № 8 к коллективному договору.

Обеспечить приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

6.15. 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.

6.16. Организовать работу по охране труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.17. Проводить в общеобразовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета, в том числе и уполномоченного по охране труда.

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

6.19. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать

обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, 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).

6.20. Один раз в три года организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда для работников учреждения. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

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

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

6.23. 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.

6.24. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.25. 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).

6.26. 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 за счет экономии фонда заработной платы.

6.27. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212ТКРФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

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

6.29. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Выполнение Соглашения по ОТ 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.

6.30. 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.

6.31. Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утрате трудоспособности (конец декабря) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

6.32. Осуществлять в общеобразовательном учреждении трехступенчатый административно-общественный контроль за состоянием охраны труда.

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

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

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

6.36. 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.

6.37. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает распространение информации по ВИЧ-инфекции среди работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять постоянный контроль за состоянием условий и охраны труда силами уполномоченного по охране труда и членами комиссии по охране труда;
- 2 раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;
- предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников;
- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, участвовать в организации обучения работников и проверке знаний требований охраны труда;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- проводить работу по оздоровлению работников общеобразовательного учреждения, являющихся членами профсоюза;
- проводить разъяснительную работу по летнему оздоровлению детей работников учреждения;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза;

- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников общеобразовательного учреждения в санаторий-профилакторий «Юбилейный»;

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

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

- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе, принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения;

- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров;

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

- обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюзного комитета;

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

- своевременно направлять в районный комитет Профсоюза заявки на оздоровление членов Профсоюза;

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

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

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;

- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

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

- по направлению 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.

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

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

7.2. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаторий-профилакторий «Юбилейный».

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 и отдыха по этой путёвке.

Работникам общеобразовательного учреждения при выделении путёвки в санаторий-профилакторий, 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.

7.3. Добиваться выделения для детей работников учреждения бесплатного посещения кружков, функционирующих на базе общеобразовательного учреждения, и других дополнительных воспитательных мероприятий.

Работодатель обязуется:

7.4. 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».

7.5. Производить отчисления профсоюзных взносов с вновь поступивших на работу работников только на основании их личного заявления в профсоюзный комитет.

7.6. Осуществлять увольнение или привлечение к дисциплинарной ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

7.7. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 171».

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

7.9. Юбиляров, работающих в общеобразовательном учреждении, в честь 50, 55, 60, 65, 70, 75-летия премировать в размере 5000 рублей за многолетний труд (из стимулирующей части фонда оплаты труда).

7.10. 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 специальной оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

7.11. 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 нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства просвещения РФ - 3000 рублей;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 2000 рублей;
- награждения Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 1000 рублей;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

7.12. Ходатайствовать о представлении работников к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Профсоюзный комитет обязуется:

7.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других локальных нормативных актов, действующих в общеобразовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

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

7.17. Из средств первичной профсоюзной организации оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.18. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников и награждении Почётными грамотами - членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.19. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам общеобразовательного учреждения дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

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

7.21. Оказывать в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ» содействие членам профсоюза МАОУ СОШ № 171 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).

Раздел 8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

Стороны договорились:

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

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

Работодатель обязуется:

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

8.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.5. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Председатель и члены профкома 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).

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

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

8.9. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательной организации за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга).

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

8.11. 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.

8.12. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%(ст. 30, 377 ТК РФ).

8.13. 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(п. 8.3.5. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга).

8.14. 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).

8.15. Установить ежемесячную доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда за координацию работы в рамках общественно-государственного управления общеобразовательным учреждением:

- председателю первичной профсоюзной организации в размере 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (ст. 377 ТК РФ);
- уполномоченному по охране труда в размере 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Основанием для выполнения п. 8.15 коллективного договора являются: п. п. 8.3.7. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевое соглашение по организациям системы образования города Екатеринбурга.

8.16. Включать членов профсоюзного комитета в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, в комиссию по охране труда, в комиссию по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, по обучению и проверке знаний требований охраны труда, в наблюдательный совет и другие.

8.17. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы (ст. 154 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 повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.18. Предоставлять работникам - молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых районной организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов.

8.19. Размещать на сайте общеобразовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 171.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.21. Содействовать реализации областного, муниципального соглашений и настоящего коллективного договора.

8.22. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.23. 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.

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

8.25. 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.

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

8.27. 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).

8.28. Участвовать в работе комиссий по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, охраны труда, в работе комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, в работе наблюдательного совета, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда и др.

Проводить разъяснительную работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

8.29. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление членов профсоюза в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

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

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

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

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

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

8.35. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

8.36. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза.

8.37. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

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

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились:

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

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Стороны ежегодно, раз в год (в мае календарного года) должны отчитываться о выполнении коллективного договора на общем собрании работников МАОУ СОШ № 171.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников МАОУ СОШ № 171.

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

10.6. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.7. Рассматривать в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения их причин.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128189

Владелец Деменева Светлана Геннадьевна

Действителен с 19.10.2022 по 19.10.2023