СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного

комитета МАОУ СОШ № 14
_____ Т.В. Абулгаирова
«___» _____ 2023г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора

_____ С.А. Айсина
«___» _____ 2023г.

ПРИНЯТО
общим собранием трудового
коллектива
(протокол № __- от _____)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом МАОУ СОШ № 14 на 2023-2028 гг.

Срок действия: 3 года

Тобольск, 2023

Оператор ГАУ ТО „МФЦ"
Максимова Е.М.
09.03.2023г.

I.Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее - образовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2.1. Работодатель в лице директора образовательной организации.

1.2.2. Работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Работники, не являющимися членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.6. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в Договор соответствующие изменения и дополнения.

1.7. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.8. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в образовательной организации.

1.9. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия Договора.

1.10. Стороны информируют трудовой коллектив о своей деятельности по социальной защите его членов, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические интересы.

1.11. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует в течение 3-х лет, до заключения следующего Договора.

1.14. Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации, знакомить с Договором всех вновь поступающих на работу.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;
2) Положение об организации управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса;
3) Положение о системе оплаты труда.

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

1.17. Для выполнения задач, поставленных перед образовательной организации, администрация образовательной организации и трудовой коллектив обязуются рационально и с наибольшей эффективностью выполнять поставленные задачи, обеспечивать сохранность и эффективное использование имущества, с наибольшей отдачей выполнять взятые на себя обязательства.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в коллективе содействуют эффективному труду, улучшению качества работы, укреплению трудовой дисциплины, защите интересов Работодателя и Работников.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными

федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовой договор включаются условия, предусмотренные ТК РФ, в т.ч. объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, меры социальной поддержки, трудовая функция, условия оплаты труда, страхование работника и другие условия.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки на каждый учебный год (педагогической работы) педагогическим работникам и другим работникам, ведущим помимо основной работы, преподавательскую деятельность устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых образовательной организации является основным местом работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора образовательной организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух недель непрерывной работы в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего данную учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком или после окончания этого отпуска.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся, воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.п.)

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда.

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

2.14. Учебная нагрузка на новый учебный год определяется Работодателем не позднее 1 июля текущего года (педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс по программам общего образования).

2.15. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.16. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, и в порядке, предусмотренном ТК РФ и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.18. Основные права и обязанности работников и работодателя, порядок приема, перевода и увольнения работников определены в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

3.3. Работник должен прибыть на рабочее место в установленное время.

3.4. Рабочее место – место, где работник должен находиться и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

3.5. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком (расписанием), утверждаемыми Работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

3.6. Продолжительность рабочего времени составляет:

40 часов – для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

36 часов – для учителя, воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, педагога дополнительного образования, педагога- библиотекаря, воспитателя, методиста, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ;

39 часов - для старшей медицинской сестры, медицинской сестры.

24 часов – для музыкального руководителя;

25 часов- воспитатели, работающие с детьми ОВЗ;

20 часов – для учителя -логопеда, учителя-дефектолога.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них локальными актами образовательной организации.

Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.7. Норма часов за ставку заработной платы отдельным категориям работников:

18 часов в неделю - учителям 1-11 классов, педагога дополнительного образования;

40 часов – для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

36 часов – воспитателя, педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, педагога- библиотекаря, воспитателя, методиста, тьютор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ;

39 часов - для старшей медицинской сестры, медицинской сестры;

24 часов – для музыкального руководителя;

25 часов – воспитатели, работающие с детьми ОВЗ;

20 часов – для учителя -логопеда, учителя-дефектолога.

Норма часов педагогической и преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере в порядке, определяемом Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего больших перерывов между занятиями. В день, когда у учителя нет педагогической работы (суббота) учитель осуществляет воспитательную деятельность с учащимися (проводит классные часы, организует культурные мероприятия).

3.9. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия на основании приказа Работодателя. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или по желанию работника, 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.

3.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

3.11. В образовательной организации, расположенной по адресам: микрорайон Южный, дом №5 и улица Ленина, дом № 72 устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье), за исключением:

- работников, работающих сутками по графику,

- учебно-вспомогательного персонала: зам. директора по АХЧ, заведующего хозяйством, библиотекаря, работников бухгалтерии, помощника ассистента, системного администратора, специалиста по кадрам, делопроизводителя, техника-электрика для которых устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

В образовательной организации, расположенной по адресу микрорайон Южный, дом №4 устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходным днями (суббота, воскресенье).

Режим работы образовательной организации, расположенной по адресам: микрорайон Южный, дом №5, улица Ленина, дом № 72 устанавливается с 8.00 час. до 17.00. час. Суббота: с 9.00 час.-до 13.00. час. Выходной воскресенье.

Режим работы образовательной организации, расположенной по адресу микрорайон «Южный», дом №4 устанавливается с 7.30. час. до 18.00.час. Выходной: суббота, воскресенье.

3.12. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением случаев, указанных в подпунктах «б», «в» пункта 3.13. настоящего Договора.

3.13. Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

а) административно-управленческий персонал (заместители директора):

- главный бухгалтер

начало работы: пн.-пт. 8.00 час.;

перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.

окончание работы: пн.-пт.17.00 час., выходной суббота, воскресенье.

- зам. директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе:

начало работы: пн-пт - 8.30 час.; суб. – 9.00. час.

перерыв на обед: пн-пт с 13.00 час. до 14.00 час.

окончание работы: пн-пт – 16.30 час.; сб.-13.00. час.;

один раз в неделю (по скользящему графику) с 8.00-до 17.00.

- зам. директора по административно- хозяйственной части:

начало работы: пн.-пт. 8.00 час.;

перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.

окончание работы: пн.-пт.17.00 час., выходной суббота, воскресенье.

б) педагогические работники, осуществляющие образовательный процесс (учителя, воспитатели (в соответствии с утвержденным графиком работ по сменам):

-учителя:

начало работы: пн-пт. - 8.30 час.; сб. – 9.00. час.

окончание работы: пн- пт.- 15.10, сб.-13.00. час.;

Педагогическим работникам обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

-воспитатели: в соответствии с утвержденным графиком;

-помощник воспитателя

начало работы: пн.-пт. 08.00 час.;

перерыв на обед: с 13.30 час. до 15.00 час.

окончание работы 17.30 час.; выходной: суббота, воскресенье.

-тьютор:

начало работы: пн.-пт.8.30 час., сб. - 9.00 час.;

перерыв на обед: в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен);

окончание работы: пн.-пт.15.30 час., сб-13.00 час.;

выходной воскресенье.

в) иные педагогические работники, (музыкальный руководитель, педагог-психолог, учитель-логопед, педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог – библиотекарь, педагог-организатор, советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями):

- работают в соответствии с утвержденным директором режимом занятий;

-социальный педагог

начало работы: пн-пт - 8.30 час.; сб. – 9.00. час.

окончание работы: пн - пт.- 15.40, сб.-13.00. час.;

г) учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, библиотекарь, специалист по ОТ, специалист по кадрам, делопроизводитель, зав. хозяйством, техник-электрик, помощник ассистента):

начало работы: пн.-пт.8.00 час.;

перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.

окончание работы: пн.-пт.17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра) работают по графику, утвержденному директором образовательной организации;

д) младший обслуживающий персонал:

-гардеробщик

начало работы: пн.- сб. - 08.00 час.;

перерыв на обед: с 12.30 час. до 13.00 час.;

окончание работы: пн.- пт. – 15.30 час.; сб. 13.00. час.

-уборщик производственных и служебных помещений образовательной организации, расположенной по адресу микрорайон «Южный», дом №5**:**

начало работы: пн.- пт. – 8.30 час., сб. – 9.00 час.;

перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: пн.- пт. – 16.30 час., сб. – 14.00 час.

-уборщик производственных и служебных помещений образовательной организации, расположенной по адресу микрорайон «Южный», дом №4:

начало работы: пн.- пт. 8.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

начало работы: пн.- пт. 8.00 час.;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-дворник:

начало работы: пн.- пт. 07.00. час.;
перерыв на обед: пн.- пт. с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: 16.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-машинист по стирке и ремонту спецодежды:

начало работы: пн.- пт. 8.00;
перерыв на обед: с 12.00 час. до 13.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-кастелянша:

начало работы: пн.- пт. 8.00. час.;
перерыв на обед: с 13.00 час. до 14.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-помощник воспитателя:

начало работы: пн.- пт. 8.00. час.;
перерыв на обед: с 13.30 час. до 15.00 час.;
окончание работы: 17.30 час.; выходной суббота, воскресенье.

-повар:

1-я смена:

начало работы: пн.- пт. 06.00. час.;
перерыв на обед: с 10.30 час. до 11.00 час.;
окончание работы: 14.30 час.; выходной суббота, воскресенье.

2-я смена:

начало работы: пн.- пт. 8.30;
перерыв на обед: с 10.30 час. до 11.00 час.;
окончание работы: 17.00 час.; выходной суббота, воскресенье.

-кухонный рабочий:

начало работы: пн.- пт. 8.00. час.;
перерыв на обед: с 10.30 час. до 11.00 час.;
окончание работы: 16.30 час.; выходной суббота, воскресенье.

Для **водителя** устанавливается ненормированный рабочий день с шестидневной рабочей неделей:

работают по графику, утвержденному директором образовательной организации;

-перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, определяется работником самостоятельно, но не более одного часа.

3.14. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.15. Учет рабочего времени работников ведется в соответствии с табелем учета рабочего времени, который составляется ежемесячно в соответствии с утвержденной формой в часах и минутах.

Для работников, работающих по графику, устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период – полгода.

3.16. Продолжительность смены устанавливается – 8, 10, 12 или 24 часа. С учетом специфики работы, при условии соблюдения нормы рабочего времени за учетный период, может быть установлена иная продолжительность смены.

3.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия работника на основании приказа Работодателя.

3.18. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в каникулы или дни отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.19. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.20. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

График отпусков является обязательным для работников и работодателя.

О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.21. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.22. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников образовательной организации составляет:

28 календарных дней – главного бухгалтера, зам. директора по административно-хозяйственной части (АХЧ), учебно-вспомогательного персонала: библиотекаря, специалиста по кадрам, делопроизводителя, помощника ассистента, техника - электрика, помощника воспитателя, для младшего обслуживающего персонала, водителя, специалист по охране труда.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляется поварам, в размере 6 рабочих дней.

56 календарных дней - работникам, занимающим следующие должности:

-заместитель директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе;

- учитель;
- педагог-организатор;
- педагог-психолог;
-педагог - дефектолог;
- социальный педагог;
- учитель - логопед;
- педагог – библиотекарь;
- педагог дополнительного образования;
- воспитатель , работающий с детьми ОВЗ;
-тьютор;
-музыкальный руководитель, работающий с детьми ОВЗ;
-советник директора по воспитанию и взаимодействию с общественными организациями.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью **42 календарных дня** предоставляется работникам, занимающим следующие должности:

- воспитатель;
- старший воспитатель;

3.23. Время осенних, зимних, весенних, промежуточных каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.24. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации.

3.25. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пунктах 5.13.,5.14.настоящего Договора.

3.26. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением

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.

3.27. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в образовательной организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день.

3.28. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

3.29. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.30. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях.

3.31. 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.

В отдельных случаях работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ТК РФ.

3.32. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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

3.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей во время отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами. Работник по окончании по графику отпуска должен высказать свои пожелания о продлении или переносе отпуска на другой срок в форме письменного заявления.

3.35. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий календарный год (за исключением педагогических работников). Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.36. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.37. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.38. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.39. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.40. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

3.41. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) в количестве от 3 до 5 дней без сохранения средней заработной платы.

3.42.Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются соответствующим положением.

3.43. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий календарный год не допускается.

4. Оплата труда

4.1. С целью установления единого порядка оплаты труда работников, а также усиления социальной защиты работников, стимулирования труда, повышения ответственности и сознательности работников в образовательной организации разработано и утверждено положение о системе оплаты труда.

4.2. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций сферы образования.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) и состоящего в трудовых отношениях с работодателем, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

4.4. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части

заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам образовательной организации за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: 7 и 22 числа; При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.7. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда Работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца за исключением случаев, указанных в п.6.9.настоящего Договора.

4.8. Изменения оплаты труда работников производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

4.9. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

4.11. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

4.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.13. Исчисление средней заработной платы регулируется трудовым законодательством. Средний дневной заработок работника (в том числе оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск) производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

4.14. При прекращении трудового договора выплата всех причитающихся сумм производится в день увольнения работника.

4.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.16. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

4.17. По соглашению сторон устанавливаются следующие доплаты, определяемые локально-нормативными актами образовательной организации:

-доплата за заведование кабинетом выплачивается в размере до 1000 рублей;

-доплата за классное руководство в выплачивается в размере: 100 рублей за одного учащегося в месяц за выполнение функций классного руководителя, но не менее 1000 рублей, 200 рублей за одного учащегося в месяц за выполнение функций классного руководителя в классах, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, но не менее 1 000 руб;

-доплата за выполнение функций руководителей школьных цикловых или предметных методических объединений (кафедр): русский язык, математика – в размере 1 500 рублей, прочие в размере 1000 рублей.

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Доплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) установлена в размере 35% часовой ставки (оклада).

4.18. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

4.19.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.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет образовательной организации.

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.3. Предоставлять гарантии Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством РФ.

5.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений

6. Социальные гарантии и меры социальной защиты

6. Работодатель обязуется:

6.1. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех Работников образовательной организации.

6.2. Соблюдать и предоставлять согласно трудовому законодательству гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением и повышением квалификации.

6.3. Выплачивать единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

6.4. Осуществлять ежемесячные доплаты на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам.

6.5. Осуществлять ежемесячные доплаты работникам организации, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

-за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

- за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

-за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц;
- за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;
- за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

6.6.Своевременно направлять материалы в пенсионный фонд для оформления льготной пенсии (педагогическим работникам).
6.7. Работодатель обязуется беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха. День отдыха согласуется с Работодателем.
6.8. Стороны договорились, в пределах фонда оплаты труда, производить единовременные выплаты:

-в связи с фактическим уходом на пенсию работником, непрерывно проработавшим в образовательной организации 10 и более лет- 15 000 руб.;

- в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство - 5 000 руб.;

в связи с продолжительной болезнью, при предъявлении копии медицинского заключения - до 15 000 руб.;

- в связи с юбилейными датами по случаю 55-летия, 60-летия и 65-летия со дня рождения- до 5 000 руб.;

- рождением ребёнка- 3000 руб.

Единовременная выплата выплачивается по личному заявлению работника, при предоставлении соответствующих документов. На основании решения Управляющего совета образовательной организации директор издает приказ.
6.9. В пределах фонда оплаты труда, при наличии денежных средств образовательная организация вправе производить единовременную выплату по итогам года работникам за фактически отработанное время по основной должности. Выплата не осуществляется работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, сотрудникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, находящимся на больничном по беременности и родам, на

длительном больничном и не имеющим на день приказа о назначении выплаты рабочих дней в году, в котором производится выплата.

6.10. Разовое премирование может, осуществляется в отношении работников Учреждения:

– в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

– за выполнение особо значимых для Учреждения заданий;

– по итогам работы за год при наличии средств;

6.11. Стороны договорились, в пределах фонда оплаты труда, может производится дополнительное премирование по критериям и размерам установленным Положением о системе оплаты труда работников.

6.12. Предоставлять иные гарантии и меры социальной защиты, предусмотренные действующим законодательством.

7. Обеспечение занятости работников Школы и социальные гарантии уволенным по сокращению штатов

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штатов производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома.

7.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

7.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работн6иков лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию).

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными

на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.4 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию **с** профкомом в кабинетах: информатики, технологии, химии, физики, в электрощитовой, столовой.

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

8.8. Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

8.11. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и специалистов по охране труда.

8.12. В случае нарушений со стороны администрации нормативных требований условий работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению нарушения. Отказ возможен после письменного заявления об отказе от работы.

8.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

8.14. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.15. Проводить работу по оздоровлению работников образовательной организации и их детей.

8.16. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать директора образовательной организации или его заместителей о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательной организации;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законом.

8.17. Все работники, в том числе директор образовательной организации обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством.

8.18. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в образовательной организации осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год.

8.19. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия ВИЧ/ СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законов социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Профком принимает решение о предоставлении педагогическому работнику длительного оплачиваемого отпуска сроком до одного года.

9.1.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.1.5. Увольнение работника являющимся членом профсоюза производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.1.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Тобольского горкома профсоюза работников образования членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в день выплаты заработной платы.

9.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.

9.1.9. Члены профкома включаются в состав комиссии образовательной организации аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
– разделение рабочего времени на части;
– запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;
– очередность предоставления отпусков;
– применение систем нормирования труда;
– массовые увольнения; сокращение численности и штатов;
– утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
– создание комиссий по охране труда;
– составление графиков сменности;
– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей;
– установление сроков выплаты заработной платы работников;
– и другие вопросы в области трудовых отношений.

9.2. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.3. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по аттестации рабочих мест, охране груда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

11. Заключительные положения

11. Стороны договорились:

11.1. Представители профсоюзов, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

11.2. Работодатель направляет Договор с приложениями в течение 30 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения настоящего Договора, содействовать реализации их прав соответствии с заключенным Договором.

11.4. Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов Договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

11.5. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

11.6. Совместно оосуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.7. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

11.10. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.