

Принят на собрании первичной профсоюзной
Протокол № _от «11» ноября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Первомайская средняя общеобразовательная школа
муниципального образования Арсеньевский район»
на 2022 — 2025 годы

От работодателя:
Директор МОУ «Первомайская СОШ»

От работников:
Председатель первичной
МОУ» Первомайская СОШ»

_____ Е.А. Азарова

_____ Л.Е.Мезенцева

«11» ноября 2022 г.

«11» ноября 2022 г.

СОГЛАСОВАНО:

Главный инспектор администрации
муниципального образования Арсеньевский
районами

Начальник отдела экономического развития,
предпринимательства и сельского хозяйства
комитета по жизнеобеспечению

_____ Л.И. Размыслова

_____ Е.С. Цепелева

«17» ноября 2022 г.

«17» ноября 2022 г.

Коллективный договор зарегистрирован
в администрации муниципального образования Арсеньевский район
Регистрационный №09-2022от «17» ноября 2022 г.

Оглавление.

Стр.

Раздел I.

Общие положения. 3-5

Раздел II.

Трудовые отношения. 5-8

Раздел III.

Оплата и нормирование труда. 8-10

Раздел IV.

Гарантии и компенсации. 10-13

Раздел V.

Профессиональная подготовка, переподготовка и
повышение квалификации работников. 13

Раздел VI.

Высвобождение работников и содействие их трудоустройству. 13- 15

Раздел VII.

Рабочее время и время отдыха. 15-17

Раздел VIII.

Охрана труда. 17-19

Раздел IX.

Гарантии профсоюзной деятельности. 19-21

Раздел X.

Обязательства профкома. 21-22

Раздел XI.

Заключительные положения. 22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа муниципального образования Арсеньевский район» Азаровой Елены Александровны и работниками МОУ «Первомайская СОШ», в лице председателя первичной профсоюзной организации образовательного учреждения Мезенцевой Любовь Егоровны, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОУ.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2022 – 2025 г.г., с Областным трёхсторонним Соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2021-2023 годы и Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы, трёхсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования Арсеньевский район, отделом образования администрации муниципального образования Арсеньевский район и Арсеньевской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых отношений в отрасли на 2022-2025 годы, Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.2. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение трех дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет до заключения нового. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

1) Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);

2) Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа муниципального образования Арсеньевский район» (Приложение №2);

3) Положение об установлении стимулирующих надбавок за эффективность и качество трудовой деятельности педагогических работников, размерах надбавок и доплат работникам муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа муниципального образования Арсеньевский район» (разрабатывается на каждый учебный год, либо может быть пролонгировано на последующий год) (Приложение №3);

4) Положение о системе нормирования труда муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа муниципального образования Арсеньевский район» (Приложение №4);

5) Соглашение об охране труда муниципального общеобразовательного учреждения «Первомайская средняя общеобразовательная школа муниципального образования Арсеньевский район» (Приложение №5).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- по согласованию с профкомом,

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию.

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

II. Трудовые отношения.

2. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и об образовании, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, областными трехсторонним Соглашением, отраслевым областным и территориальным Соглашениями и коллективными договорами, заключаемыми в учреждениях образования, локальными нормативными актами и настоящим коллективным договором.

2.1. Трудовой договор с работниками Школы заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

С 1 января 2021 года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.2. При заключении трудовых договоров с Работниками Работодатель использует примерную форму трудового договора, приведенную в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р) и рекомендации по оформлению трудовых отношений с Работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (Приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. №167н).

2.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

2.4. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.5. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.7. Работодатель в письменной форме уведомляет работника не позднее, чем за два месяца, о предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о введении новой системы оплаты труда, распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ). Изменения условий трудового договора возможны путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью

заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.10. Руководители образовательных организаций при разработке штатного расписания приводят наименования должностей работников в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.11. Руководители образовательных организаций учитывают профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных ч.1 ст.195.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения, регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.13. Локальные нормативные акты учебного заведения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, принимаются по согласованию с выбором первичной профсоюзной организации. Работа по установлению педагогических работников на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.15. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника.

Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.17. Педагогическая нагрузка, выполнение функций классного руководителя работникам, находящимся в отпусках по беременности и родам и уходом за ребенком, могут изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.18. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам

устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.20. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов (групп), в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов (групп) или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам. Эта работа по определению классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде.

2.21. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы. Возложение на работника дополнительной нагрузки, связанной с временным замещением, производится работодателем с письменного согласия работника. Отказ работника от выполнения дополнительной педагогической работы, при наличии уважительных причин, не может рассматриваться как основание для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

2.22. Педагогическим работникам в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство дополнительно к доплате за классное руководство, установленной из бюджета Тульской области постановлением правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190 «О Порядке установления и выплаты педагогическим работникам государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, находящихся в ведении Тульской области, и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность», доплаты за выполнение функций классного руководителя», снижение размера которой не допускается.

2.23. Дополнительная работа по классному руководству регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием ее содержания, сроков выполнения и размеров оплаты.

2.24. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Деятельность по классному руководству возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации только с письменного согласия работника приказом общеобразовательной организации.

2.25. Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

2.26. При составлении расписания занятий для педагогических работников учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу и не образовывались длительные перерывы между занятиями, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с профсоюзным органом в соответствии с коллективным договором образовательной организации.

В дни недели (периоды времени, в течении которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписания занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим рабочего времени работника предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.27. Работодатель не имеет права по причине достижения предпенсионного или пенсионного возраста по выслуге лет предлагать, тем более принуждать к переводу на

неквалифицированную работу. Во всех случаях перевода на другую работу решение работника должно быть добровольным.

Достижение предпенсионного или пенсионного возраста не может быть основанием для снижения размера оплаты труда.

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

2.29. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.30. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Дистанционная (удалённая) работа – это выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, его представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и связи общего пользования.

2.31. Приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу устанавливается для следующих категорий Работников:

- Работники, чьи рабочие места находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;
- беременные женщины;
- работающие пенсионеры;
- инвалиды и работники, имеющие хронические заболевания;
- работники (родители, опекуны, попечители, приёмные родители), имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- работники, осуществляющие уход за инвалидами или членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в уходе.

2.32. Вопросы организации временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает дистанционного Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник в праве с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

По окончании срока временного перевода Работника на дистанционную работу Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к её выполнению.

2.33. Если специфика работы, выполняемой Работником на стационарном месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Ра-

ботодателя либо Работодатель не может обеспечить Работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционным оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации иными средствами, время, в течение которого указанный Работники не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса РФ.

Раздел III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны исходят из того, что:

3.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014г. № 263 и иными нормативными правовыми актами Тульской области, органов местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда работников Школы регулируются Положением об оплате труда (*Приложение № 2*).

3.2. Фонд оплаты труда Школы складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.

3.3. Установление систем премирования, надбавок и доплат стимулирующего характера, компенсационных выплат работникам Школы осуществляется с учётом мнения первичной профсоюзной организации, на основании разработанного Школой в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами Положения о порядке установления и размере доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера работникам, являющимся приложением к коллективному договору. (*Приложение № 3*).

3.4. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с тяжёлыми и (или) вредными, опасными условиями труда устанавливаются в размере от 4% до 12% к должностному окладу (пп. 5.1.7. 1) Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда, которая должна быть проведена в сроки, определённые Федеральным законом от 28.10.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

3.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: 5-го и 20-го числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). График выплат заработной платы работников образовательных учреждений утверждается по согласованию с районной организацией профсоюза.

3.6. Каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 утра) оплачивается работнику с повышением размера не ниже 50 % должностного оклада (п.5.1.7. 2) Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в т. ч. за переработку рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую

за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (п.5.1.7. 4)Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

3.8. Превышение предельной наполняемости классов, групп компенсируются педагогическому работнику установлением дополнительных выплат. Размер и условия выплат определяются коллективным договором образовательной организации, Положением об оплате труда; пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет работодателя, последующие дни за счет средств ФСС.

3.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);

- при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);

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

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.10 Обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст.134 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Сохранить заработную плату в полном размере за работниками, участвующими в забастовке ввиду невыполнения соглашения и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в образовательной организации минимума необходимых работ (услуг).

Установить размер денежной компенсации, выплачиваемой работодателем работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Сохранять заработную плату в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты по день фактического расчета заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

3.11.3. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- на период вынужденного прогула по вине работодателя;

- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.11.4. За педагогическим работником сохраняется по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

3.11.5. Оплата больничного листа за первые три дня производится за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон Российской Федерации от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ).

3.11.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

3.12. По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

3.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

3.14.Работодатель в соответствии с Областным трехсторонним соглашением обеспечивает:

- оплату труда Работникам за вторую половину декабря финансового года с производством окончательного расчёта до 1 января следующего года;

- выплату денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно;

- оплату в размере не менее двух третей средней заработной платы периода приостановки Работником работы по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, как простой по вине Работодателя.

- оплату Работникам времени простоя при превышении параметров микроклиматических условий, в частности, повышении или понижении температурного режима на рабочих местах по сравнению с допустимыми значениями, установленными СанПиН в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

3.15. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет (статья 254 ТК РФ)

IV. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

4..Проводит мониторинг изменения среднемесячной заработной платы педагогических работников;

Прилагает совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда;

4.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством (Закон Тульской области «Об образовании» ст.18 п. 3).

4.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

4.3. Выплачивает педагогическим работникам:

- единовременное пособие «молодым специалистам» при поступлении на работу в муниципальное образовательное учреждение, расположенное в сельской местности;

- ежемесячную надбавку к должностному окладу (ставке) за почетные звания «Народный учитель СССР» или «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель» бывших союзных республик, «Заслуженный мастер производственного обучения», отраслевые нагрудные знаки «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального) образования, «Отличник народного просвещения» в размерах, предусмотренных п.3 ст. 18 Закона Тульской области «Об образовании»;

- ежемесячную надбавку к должностному окладу работнику библиотеки в размере определенном Законом Тульской области «О библиотечном деле»;

- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, в том числе в летний период времени (на основании Постановления Правительства РФ от 12 декабря 2007 г. № 860, в редакции от 06.05.2008г. № 345; Закона ТО, принятого Тульской областной Думой 31 января 2008 года Постановлением № 57/2685);

- премии победителям конкурсов профессионального мастерства (I, II, III, место) в рамках проводимых мероприятий;

- за высокое качество работы педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, имеющим нагрудные знаки «Отличник народного просвещения Казахской ССР», «Отличник народного просвещения Киргизской ССР» и других союзных республик бывшего Союза ССР;

4.4. Обеспечивает оплату дополнительных отпусков:

а) работникам с ненормированным рабочим днем на основании ст.119 ТК РФ;

б) за работу с вредными условиями труда:

в) поваров, рабочих прачечных установок (машинисты по стирке белья) - продолжительностью 7 календарных дней.

4.5. Ходатайствует:

- о 100% оплате компенсации проезда к месту работы и обратно педагогическим работникам образовательного учреждения в соответствии с п.9 ст.18 ЗТО №433 «Об образовании»;

- о премировании за высокое качество работы, долголетний и безупречный труд, в связи с юбилеями;

- о финансировании подписки на периодическую печать для муниципальных образовательных учреждений: газета «Арсеньевские вести»;

- о возмещении расходов на прохождение санитарного минимума работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений следующих профессий и должностей: младший воспитатель, шеф – повар, машинист по стирке белья, оператор котельной.

4.6 Обеспечивает ежегодное бесплатное медицинское обследование работников образования и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя (п.1.1.ст. 18 Закона Тульской области «Об образовании»).

4.7. Ходатайствует о выплате единовременного пособия молодым специалистам при поступлении на работу в Школу, расположенную в сельской местности, в размере 10 должностных окладов;

- выплате ежемесячной муниципальной надбавки молодым работникам муниципальных образовательных учреждений (педагогическим - в возрасте от 18 до 27 лет, техническим - от 18 до 25 лет) в размере:

- от 0 до 1 года - 10%,
- от 1 года до 2 лет - 15%,
- от 2 лет до 3 лет - 20%.

с учетом фактической нагрузки по тарификации или штатному расписанию.

4.8 Способствует реализации приоритетного национального проекта «Образование» с целью дополнительного поощрения лучших учителей образовательного учреждения, внедряющих инновационные образовательные программы.

Работодатель обязуется:

4.9. Осуществлять обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).

4.10 Проводить мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц; создавать совместно с профкомом комиссии по пенсионным вопросам; представлять в территориальный орган Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

4.11. Сохранять на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года (п.8.15.1. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы).

4.12 Сохранять уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса). (В соответствии с п.8.15.2. Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы).

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления

работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.13 Информировать о дополнительных гарантиях педагогическим работникам по сохранению уровня оплаты труда при утрате квалификационной категории и выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, в соответствии с пунктом 8.14.2. Соглашения между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

4.14 Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014), и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.15. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускать лишь по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

Профком обязуется:

4.16. Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного Фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области в работе консультационного пункта Управления Пенсионного Фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

4.17. Осуществлять контроль деятельности работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

4.18 Организовывать мероприятия по торжественному вручению в образовательных учреждениях пенсионных удостоверений с приглашением представителей Управления Пенсионного Фонда РФ в Арсеньевском районе Тульской области.

V. 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 учреждения.

5.2 Работодатель по согласованию с трудовым коллективом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273 – ФЗ от 29.12.2012г , [п. 2 ч. 5 ст. 47](#)).). В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах,

предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять трудовой коллектив 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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация образовательной организации при любой численности работающих;
- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;
- в) сокращение численности или штата работников организаций в количестве 25 и более человек в течение 30 календарных дней.

6.2 В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией образовательной организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы. (п. 7.3.1 Соглашения между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2023 годы).

6.3 Работодатель обязан сообщить в письменной форме, в органы службы занятости, о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. (ст. 25 п. 2 РФ «О занятости населения в РФ»).

6.4. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата работников за 2 месяца.

6.5.Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.6.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.7.Стороны договорились, что:

6.7.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.7.2.Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

6.7.3.Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

6.7.4.При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.7.5.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.7.6.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

VII. Рабочее время и время отдыха.

7.Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2 Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3 - 1).

7.3 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (Приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69)

7.6. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с согласия работника и выборного профоргана по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

7.9. Время осенних, зимних и весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считаются рабочим временем работников образовательных учреждений. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Заработная плата за вышеуказанные периоды времени выплачивается в полном объеме, включая вознаграждение за классное руководство. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.10. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

7.11. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (п.6.13. Соглашения

между министерством образования Тульской области, Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021--2023 годы).

7.12. По результатам проведения специальной оценки условий труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. До проведения специальной оценки условий труда работникам.

7.13. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.14. При предоставлении ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Продолжительность основных удлиненных оплачиваемых отпусков работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений образовательных организаций, их заместителей определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

7.15. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

7.16. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

7.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется: работникам с ненормируемым рабочим днём (директор, повар) – от 3 до 6 календарных дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

7.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ),

- при рождении ребенка в семье – до 3 рабочих дней;
- для сопровождения детей первоклассников в школу - 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 рабочих дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня.

7.19. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.21. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.22. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.23. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- женщины, имеющие 2 или более детей в возрасте до 12 лет (статья 262.2 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемные родители), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (статья 262.1 ТК РФ);
- родители (опекуны, попечители) - для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности (статья 322 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (статья 122 ТК РФ, статья 267 ТК РФ);
- одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до 14 лет;
- работники при наличии у них путевок на лечение.

Категории работников, пожелания которых относительно времени использования отпуска должны выполняться в обязательном порядке при условии предоставления документов, подтверждающих наличие обстоятельств, дающих им право использовать отпуск в удобное для них время:

- женщины перед отпуском по беременности и родом или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 122 ТК РФ, статья 260 ТК РФ);
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (период нахождения жены в отпуске по беременности и родам) (статья 123 ТК РФ);
- работники – совместители (время использования отпуска по основному месту работы) (статья 286 ТК РФ);
- граждане, награжденные знаком «Почётный донор России», «Почётный донор СССР»;
- работник, супруг которого является военнослужащим (время использования отпуска супруга-военнослужащего).

7.24. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней в связи с льготным социально-экономическим статусом, в соответствии со статьёй 116 ТК РФ и статьи 16 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

7.25. Работники, воспитывающие ребенка, учащегося младших классов (1-4 класс), на основании заявления, освобождаются от работы с сохранением заработной платы (не более 4 часов) в первый день учебного года.

7.26. Работники, на основании заявления, освобождаются от работы с сохранением заработной платы (не более 4 часов) в связи с последним звонком или выпускным вечером детей - выпускников 9 и 11 классов.

7.27. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц (статья 262 ТК РФ);
- работникам, совмещающим работу с учёбой (статья 173 ТК РФ).

Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования; - предоставление другого дня отдыха в случае, если Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время. При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

7.28. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии со статьёй 263 ТК РФ.

7.29. Для дистанционных Работников на время перевода на дистанционную работу сохраняется режим труда и отдыха, установленный трудовым договором. Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

7.30. Дистанционным работникам ежегодный отпуск и иные виды отпусков, установленные трудовым договором, предоставляются в соответствии с графиком отпусков

VIII. Охрана труда.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

8.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат от фонда заработной платы (ст. 225 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Обеспечить в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними

места работы (должности) и среднего заработка (ст.220 ТК РФ, Закон Тульской области «Об Образовании» п.1 ст.18).

8.18 Обеспечить право работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (на основании ст. 185.1 ТК РФ).

Заключить Соглашение с отделением Пенсионного фонда Российской Федерации об информационном взаимодействии в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации.

8.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.20. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.21. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

Профком обязуется:

8.22 Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза.

8.23. Ежегодно (в ноябре текущего года) информировать районную организацию профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования, о причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях труда; о финансировании мероприятий по охране труда в учреждениях, в том числе затрат на спецодежду и средства индивидуальной защиты, на проведение медосмотров и на доплаты за работу с вредными условиями труда за прошедший год.

8.24. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

8.25. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.Стороны договорились о том, что:

9.1.Не допускается ограничение гарантированных законом социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3.Увольнение по инициативе работодателя, лиц, избранных в состав выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, допускается, помимо

соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей, заместителей профсоюзных органов учреждений – с согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.4.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления. Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Задержка перечисления средств не допускается.

9.6.Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты председателю профкома за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей по социально защите работника, заключению и контролю за коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 4.3.17.

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

9.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.9.Членам выборных коллегиальных органов профсоюзной организации предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором - на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

9.10.Члены выборных профорганов на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на условиях, предусмотренных коллективным договором, с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

9.11.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации заместителей руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

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

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников школы из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (Закон Тульской области «Об образовании»).

По согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем 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).

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

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

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

XI. Заключительные положения

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников один раз в год (ст. 51 ТК РФ).

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Настоящий Договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.