

Коллективный договор

Муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 91 г. Челябинска»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Путилова И.Ю.

« 22 » марта 2022г.



От работодателя:

Директор МАОУ «СОШ № 91»

Иванова Л.А.

« 22 » марта 2022г.



принят на собрании работников
МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»

«22» марта 2022 г.

Общие положения.

Настоящий Коллективный договор заключён между коллективом работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 91 г. Челябинска» (далее МАОУ «СОШ №91 г. Челябинска»), представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» в лице Путиловой Натальи Юрьевны, с одной стороны, и работодателем, представленным директором учреждения Ивановой Людмилой Александровной, действующей на основании Устава, в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем согласно ст. 30,31 Трудового кодекса РФ.

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска».

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое территориальное соглашение между Комитетом по делам образования города Челябинска и координационным советом территориальных организаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024годы.

Коллективный договор заключается раз в три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска». Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение по должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечением их занятости, совершенствовании оплаты и условий труда.

Администрация признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Профсоюзный комитет признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

Коллективный договор распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска».

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

АДМИНИСТРАЦИЯ

1.1. Обеспечивает занятость основных работников школы использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» и работником (ст. 67 ТК РФ), и является основанием для издания приказа о приёме на работу.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска», либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению директора МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» или его представителя (ст. 61 ТК РФ).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. В трудовом договоре оговариваются определённые условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, с работником может быть заключён срочный трудовой договор.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штатов может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения с разъяснением, им установленных законодательством льгот и компенсаций и возможностей дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупреждённые об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службе занятости района представляется не менее чем за три месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставлять свободное от работы время с сохранением среднего заработка (до 2 часов в день) для поиска нового места работы.

1.2. Создаёт условия для профессиональной переподготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в 3 года).

В первую очередь для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году. 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 166-168 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, 174, 176 ТК РФ.

Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования работодатель гарантирует предоставление дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращённые сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования - 15 календарных дней;

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

Работникам, обучающимся на заочной и очно-заочной (вечерней) формам

обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев, перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели (ст. 173, ст. 174 ТК РФ).

Работодатель также предоставляет обучающимся работникам иные гарантии, установленные ст. 173 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

1.3. Проводит аттестацию педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с сохранением принципа добровольности и бесплатности прохождения аттестации для работников учреждения.

Работодатель доводит до сведения педагогических работников график работы аттестационной комиссии не позднее, чем за месяц до начала аттестации.

Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, делегирование которого подтверждается выпиской из постановления профкома, выданной после получения уведомления аттестационной комиссии о дате проведения аттестации педагогического работника.

Присвоенные ранее квалификационные категории (первая и высшая – педагогическим работникам) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

Аттестационные материалы, находящиеся в аттестационных комиссиях, относятся к персонифицированным данным педагогического работника и подлежат защите в установленном законодательством порядке.

1.4. Создаёт условия для реализации право работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации. Своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников. Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации и рассматривается коллегиальным

органом организации (педагогическим советом). Вид ведомственной награды определяется с учётом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

ПРОФСОЮЗ

1.5. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в вопросах занятости работников.

Принимает участие в аттестации педагогических работников.

2. Приём и увольнение сотрудников.

АДМИНИСТРАЦИЯ

2.1. Соблюдает предусмотренный ТК РФ и Законом «Об образовании в Российской Федерации» порядок приёма и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

2.2. При приёме на педагогическую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта в соответствии с законодательством о паспортах, военного билета для военнообязанных) требуется представление документа о специальном педагогическом образовании и о состоянии здоровья, а также справка об отсутствии судимости.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска». Кроме того, работодатель знакомит работника (под роспись) с результатами проведения специальной оценки условий его труда в соответствии с подпунктом 4 пункта 2 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

Работникам принятым впервые на работу после 1 января 2021 года – трудовые книжки не оформляются, для них сведения о трудовой деятельности ведутся только в электронном виде без оформления бумажной трудовой книжки.

Работники, которые подали заявление о продолжении ведения трудовой книжки в бумажном формате, могут в дальнейшем пересмотреть своё решение и подать работодателю новое письменное заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Работники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую книжку на руки с соответствующей записью о сделанном выборе.

2.4. Лица, поступающие на педагогическую работу в школу, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование учителей и других работников проводится периодически и после приёма на работу.

2.5. На педагогических работников не распространяется ограничение в приёме на работу лиц, связанных между собой близким родством или свойством.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по пунктам 2, 3, 5, ст. 81 ТК

РФ возможно при условии предварительного согласия профсоюзного комитета.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определённых сторонами условий трудового договора, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка

2.7. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления профсоюзного комитета не менее чем за 3 месяца.

2.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (СТД-Р), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые, или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска», работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника ему выдаётся надлежащим образом заверенная копия приказа о прекращении трудового договора.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работнику выдаётся трудовая книжка

или предоставляются сведения о трудовой деятельности (СТД-Р) у данного работодателя и производится с ним расчёт всех сумм, причитающихся работнику от работодателя.

В день прекращения трудового договора работнику так же выдаются следующие документы:

- справка по форме № 182н о сумме зарплаты за 2 последних календарных года и текущий год;
- копия СЗВ-М за последний месяц трудовой деятельности;
- копия СЗВ-СТАЖ за отчётный год до даты расторжения трудового договора;
- другие документы, если сотрудник подаст заявление на их получение.

По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.10. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией образовательного учреждения, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в орган службы занятости населения и не был им трудоустроен, за уволенным работником сохраняется средний заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа ОКУ Центра занятости населения.

ПРОФСОЮЗ

2.11. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ и Закона «Об образовании в Российской Федерации» в вопросах приёма и увольнения, перевода работника на другую работу.

2.12. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

2.13. Консультирует работников МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

3. Оплата труда работников.

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»», разработанного в соответствии с решением Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 с учётом последующих изменений (Приложение № 2 к Коллективному договору).

3.2. Оплата труда работников состоит из базовой части и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Базовая часть – это размер окладов, ставок заработной платы, установленный по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отражённый в штатном расписании.

Должностной оклад педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов учебной работы), определённого приказом Министерством 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».

3.3. Тарификация педагогических работников проводится до 10 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом с ознакомлением её результатов под роспись работников.

3.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые 15 дней в денежной форме с применением пластиковых карт в сроки: за первую половину месяца с 20 числа текущего месяца, а окончательный расчёт 5 числа месяца, следующего за отчётным. По деятельности столовой заработная плата выплачивается за первую половину месяца с 14 числа текущего месяца, а окончательный расчёт по заработной плате до 29 числа текущего месяца.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска», которое является Приложением к Коллективному договору и включает в себя:

- оплату труда по ставкам и окладам в соответствии с профессиональными квалификационными группами;
- стимулирующие и компенсационные выплаты.

3.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и опасными условиями труда;
- выплаты районного коэффициента;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за ночное время, оплата сверхурочной работы.
- выплаты за особенностями и специфику работы в учреждении, классах и с отдельными учащимися (обучение на дому больных детей, обучающихся с ОВЗ по адаптированным программам, реализация программ углублённого изучения отдельных предметов, заведование учебными кабинетами, пришкольным участком, за проверку тетрадей, руководство методическими объединениями, за классное руководство)

3.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за наличие учёной степени, почётного звания;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников (за квалификацию);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам;
- материальная помощь.

3.8. Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемым приложением к Коллективному договору и начисляются на должностной оклад.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

- Кухонным работникам - 4%
- Уборщикам производственных помещений - 4 %
- Заведующей производством - 8 %
- Поварам - 8%

3.9. Администрация обязуется:

3.9.1. оплачивать в полном объеме время отсутствия учащихся в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» по причинам, не зависящим от работодателя и работника (карантин, морозы, авария) в соответствии с тарификацией, если работник находился на рабочем месте или выполнял работу дистанционно;

3.9.2. нести ответственность за допущенную задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. За задержку заработной платы, оплату отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплачивать денежную компенсацию за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно в размере 1/150% от ключевой ставки, установленной Центробанком РФ.

3.9.3. В течение года выплату заработной платы производить в размере не ниже ставки работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказами Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установления им полной нормы не позднее, чем за 2 месяца до изменения условий трудового договора. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

Работодатель возмещает работнику материальный ущерб (ст.234 ТК) в случаях незаконного лишения его возможности трудиться 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 о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При временных переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ, оплата труда работников производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются в случаях, предусмотренных законодательством с письменного согласия работников, с учётом мнения профсоюзного органа по приказу директора. Работа оплачивается в соответствии с законодательством.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, работникам, получающим оклад, оплачивается:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы;
- в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

3.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.12. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой должности, или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.13. За работу, не входящую в должностные обязанности (проверка тетрадей, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счёт фонда компенсации устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда МАОУ «СОШ № 91 г.Челябинска».

3.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт директор школы.

3.15. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.16. При работе полный месяц и отработанных часов по производственному календарю выплата заработной платы не может быть менее установленной МРОТ с учётом уральского коэффициента.

3.17. Работникам при получении заработной платы выдавать расчётные листки с указанием составных частей заработной платы, размеров и оснований производственных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по утверждённой форме. Расчётный лист выдаётся на бумажном носителе бухгалтером по расчётам заработной платы в день перечисления окончательного расчёта по заработной плате на банковскую карту работника. По письменному обращению работника расчётный листок может быть направлен ему по электронной почте, указанной в обращении.

4. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот работников учреждения. Администрация учреждения:

4.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья, нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

4.2. Организует в учреждении общественное питание (столовую).

4.3. Оказывает единовременную материальную помощь работникам организации при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости с учётом мнения профсоюзного комитета, в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств на оплату труда.

4.4. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия в размере 2-х окладов следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в школе;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера, вышедшего на пенсию в учреждении.

4.5. Гарантирует предоставление молодым педагогическим работникам установление повышающего коэффициента к ставкам (окладам) в размере 0,2 за фактическую нагрузку в течение первых трёх лет работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования.

4.6. Практикует институт наставничества. Наставникам устанавливать стимулирующую выплату до 30 % оклада в пределах средств на оплату труда.

4.7. Предоставляет работникам 2 дня свободных от работы с сохранением средней заработной платы для прохождения диспансеризации в соответствии с

ТК РФ и углублённой диспансеризации для работников, переболевших коронавирусной инфекцией.

4.8. Администрация гарантирует своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

4.9. Работникам МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска», прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется оплачиваемый день отдыха продолжительностью 1 календарный день.

4.10. Оплачиваемые дни отдыха, предусмотренные п.4.9. Коллективного договора, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки с портала Государственных услуг.

4.11. Работнику, который прошёл вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, но не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала государственных услуг как день, в который проходила вакцинация.

4.12. Работнику, который прошёл вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям по одному дню после каждой вакцинации, не позднее, чем со дня, следующего за тем, который указан в сертификате о прививке или выписке с портала государственных услуг как день, в который проходила вакцинация.

4.13. Дни отдыха, предусмотренные п.4.9. Коллективного договора, оплачиваются работникам в размере их среднего заработка.

4.14. Работнику, проработавшему в течение предыдущего календарного года без листа нетрудоспособности, предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск 2 календарных дня с оплатой из расчёта среднего заработка.

5. Рабочее время и время отдыха.

АДМИНИСТРАЦИЯ

5.1. Устанавливает режим работы школы, продолжительность учебной недели и учебных занятий. Школа функционирует в две смены. Рабочая неделя состоит из 6 рабочих дней, а для учителей начальной школы из 5 рабочих дней. Учебные занятия регламентируются расписанием занятий, а режим дня – правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. За работу в праздничные дни (дежурство), выполнение несвойственных функций с согласия работника, администрация по согласованию с профкомом выплачивает денежную компенсацию или предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, работникам, получающим оклад оплачивается:

- в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы;
- в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3. Общим выходным днём является воскресенье.

5.4. В период сдачи экзаменов, во время итоговой аттестации определяет иной режим работы занятости сотрудников.

5.5. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников администрация исходит из того, что в соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени регулируется приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

Норма часов учебной нагрузки за ставку:

18 часов в неделю:

- учителям 1-11 классов;
- педагогам дополнительного образования

24 часа в неделю:

- концертмейстерам

30 часов в неделю:

- инструкторам по физической культуре

36 часов в неделю:

- педагог психолог;
- социальный педагог;
- педагог-организатор;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- старший вожатый.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

В соответствии со статьей 101 ТК РФ устанавливается ненормированный рабочий день следующим работникам:

- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;

- бухгалтер (по заработной плате);
- заместитель директора по АХР;
- заведующий производством.

5.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается педагогическим работникам МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении по согласованию с профкомом.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работники знакомятся с учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск под роспись.

Объём учебной нагрузки работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён только с их письменного согласия.

5.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняет преемственность преподавания предметов в классах.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, 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. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим учителям.

5.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации на начало учебного года, возможно в следующих случаях:

- по взаимному согласию сторон, в т.ч. в случаях временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогов и других работников школы. В этот период администрация привлекает работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

5.11. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемом не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года, согласованного с профкомом на основании заявлений работников школы.

5.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается с письменного согласия работника с учётом мнения профкома по приказу директора МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»

5.13. Продолжительность отпуска зависит от занимаемой должности:

- **56** календарных дней для заместителей директора по воспитательной и учебно-воспитательной работе, преподавателю-организатору ОБЖ, учителям, педагогу-психологу, педагогам дополнительного образования, социальным педагогам, концертмейстерам, педагогам-организаторам, педагогу-библиотекарю, старшему вожатому, инструкторам по физической культуре;
- **28** календарных дней - всем остальным работникам. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней предоставляются: заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному бухгалтеру, учебно-воспитательному персоналу (заведующей библиотекой, заведующей хозяйством, заместителю главного бухгалтера, бухгалтерам, секретарю учебной части, старшему инспектору по кадрам, инженеру, программистам, лаборантам, экономисту, контрактному управляющему).

Обслуживающему персоналу (заведующей производством, поварам, кухонным работникам, плотнику, гардеробщикам, вахтёрам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщикам производственных помещений, уборщику территории).

5.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ в количестве:

- **3** календарных дня – бухгалтер (по заработной плате);
- **6** календарных дней – заведующей производством, заместителю главного бухгалтера, заместителю директора по АХР;
- **10** календарных дней – главному бухгалтеру.

5.15. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск поварам, заведующей производством, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, в количестве 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ):

5.16. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- родителям первоклассников 1 сентября - **1 день**, родителям выпускников в день последнего звонка – **1 день**;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) – **3 дня**;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - **3** календарных дня к ежегодному отпуску;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один день в квартал.

5.17. Работникам может быть предоставлен отпуск **без сохранения заработной платы** по его письменному заявлению:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка - 2 дня;
- свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня в году;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- для прохождения промежуточной аттестации в средних учебных заведениях - 10 календарных дней;
- для прохождения промежуточной аттестации в высших учебных заведениях – 15 календарных дней;
- для сдачи итоговых экзаменов – один месяц;
- при несовпадении отпуска на работе по совместительству с основным - на весь период, составляющий разницу между продолжительностью отпусков;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида, а также одиноким матерям - до 14 календарных дней;
- работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней.

5.18. Работникам, высвобождаемым по основаниям пунктов 1 и 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять оплачиваемое время для поиска новой работы до расторжения трудового договора в количестве двух часов в день.

5.19. При изменении определённых сторонами условий трудового договора администрация обязана известить об этом работника не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 – 74 ТК РФ).

ПРОФСОЮЗ:

5.20. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ в вопросах режима работы сотрудников.

5.21. Рассматривает графики работы и отпусков сотрудников.

6. Охрана труда и здоровья работников.

АДМИНИСТРАЦИЯ обязуется:

6.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение и являющееся приложением к Коллективному договору. Отчёт о выполнении Соглашения по охране труда представлять два раза в год.

6.2. Проводить в учреждении специальную оценку оплаты труда (Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные законом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и специалиста по охране труда, представителя аттестующей организации.

6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по Охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

6.6. 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).

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

6.8. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами), работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для

его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами.

6.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на вредных условиях труда. Работодатель обязан знакомить работников с условиями труда на рабочем месте, устанавливаемыми по результатам специальной оценки условий труда, при приёме на работу, а также при проведении очередной (внеочередной) специальной оценки условий труда рабочих мест.

6.10. Пересмотреть и пролонгировать действующие инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда в соответствии с имеющимся в наличии комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда:

- Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»;
- Положения об административно-общественном контроле по охране труда в школе;
- Инструкции по охране труда на рабочее место в соответствии с выполняемыми видами деятельности и правилами поведения работниками в чрезвычайных ситуациях;
- Правил пожарной безопасности;
- Должностных инструкций.

6.12. Контролировать работу совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда, в состав которой должны входить представители от профсоюза.

6.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска». Психиатрическое освидетельствование проводится в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

Вышеуказанные осмотры по направлению работодателя осуществляются за счёт работодателя.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медосмотра рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы.

6.14. 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.

6.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда. Обеспечить бесплатную выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающие или обезвреживающие средства в порядке, предусмотренных ст.221 ТК РФ (Приложение № 4).

6.16. Выделять средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров

работников из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели ежегодно определять Соглашением по охране труда.

6.17. Принимать меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасный проход к учреждению на прилегающей территории.

Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, а при возникновении таких ситуаций принять меры по их ликвидации, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.18. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками, в целях обеспечения улучшения условий и охраны труда для чего вести учёт микроповреждений (микротравм) работников путём сбора и регистрации информации о них.

При получении информации о микротравме рассматривать её обстоятельства и причины в срок до 3-х календарных дней. Этот срок может быть продлён, но не более чем на 2 календарных дня, если есть объективные препятствия для рассмотрения.

Работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.19. Обеспечить использование работниками предоставленных ему средства индивидуальной защиты (СИЗ), а в случае их отсутствия незамедлительно применять меры к приобретению. В случае непредставления работнику СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, он имеет право отказаться от выполнения порученной работы указав письменно мотивированный отказ подчиняться ПВТР. Если же работник приступает к работе без использования СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, работодатель отстраняет (не допускает) работника к работе в соответствующий день.

За время отстранения от работы в связи с неиспользованием СИЗ, непосредственно обеспечивающих безопасность труда, заработная плата работнику не начисляется.

6.20. ПРОФКОМ обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда, добиваться выполнения мероприятий, отражённых в соглашении по охране труда в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- организовать участие Профкома в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний в МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»;

- обеспечить избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организовывать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;
- оказывать практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;
- осуществлять профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда и выполнения работодателем своих обязанностей в соответствии со ст. 19 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- проводить разъяснительную и информационную работу о необходимости соблюдения правил и норм охраны труда работниками МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»;
- выносить на рассмотрение администрации предложения по совершенствованию условий и охраны труда, распространению передового опыта в этой сфере;
- обновлять информацию стенда по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда России N 894 от 17.12.2021 г. в целях распространения правовых знаний и проведения профилактической работы.

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение увольнения или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

7.3 Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4 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).

7.5 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6 Работодатель обязуется производить бесплатно ежемесячно, по письменным заявлениям членов профсоюза, перечисление профсоюзных взносов с выплатой заработной платы в размере 1 % от заработной платы

работника – членов профсоюза с разбивкой перечисления: 75% - на счёт районной профсоюзной организации и 25% - на счёт Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.7 Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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).

Содержание данного пункта распространяется и на работников МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска» не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

7.8 Председателю профсоюзного комитета устанавливается ежемесячная надбавка в размере 20% оклада в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения и предоставляется дополнительно к отпуску 3 календарных дня.

ПРОФКОМ

7.9. Профком обязуется:

7.10. 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.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющимися членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

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

7.12. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, включая стимулирующие выплаты.

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

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

7.15. Направлять учредителю 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).

7.16. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам в суде.

7.17. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования и в пенсионный фонд.

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

7.19. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

7.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

8.1. Стороны договорились что:

Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 8.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продления действия до трёх лет будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Выписка
из решения собрания работников
МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»

«22» марта 2022 г.

Всего работников - 94 человека

Присутствовало – 91 человек

Слушали:

- 1. О принятии Коллективного договора на 2022 - 2024 год.**

Постановили:

- 1. Коллективный договор на 2022 – 2024 год принять.**

Итого голосовали:

«за» - 91 человек

«против» - нет

Председатель собрания

Н.Ю. Путилова

Секретарь собрания

Т.А. Карасёва

Выписка
из решения собрания работников
МАОУ «СОШ № 91 г. Челябинска»

«27» ноября 2020г.

Всего работников - 72 человека

Присутствовало – 70 человек

Слушали:

- 1. О принятии изменения № 3 к Коллективному договору на 2018 - 2021 год.**

Постановили:

- 1. Изменения № 3 к Коллективному договору на 2018 – 2021 год принять.**

Итого голосовали:

«за» - 70 человек

«против» -

Председатель собрания

Н.Ю. Путилова

Секретарь собрания

О.Э. Михайлова

Выписка
из решения собрания работников МАОУ
«СОШ № 91 г. Челябинска»

«27» октября 2019г.

Всего работников - 75 человек

Присутствовало – 75 человек

Слушали:

- 1. О принятии изменения № 1 к Коллективному договору на 2018 - 2021 год.**

Постановили:

- 1. Изменения № 1 к Коллективному договору на 2018 – 2021 год принять.**

Итого голосовали:

«за» - 75 человек

«против» -

Председатель собрания

Н.Ю. Путилова

Секретарь собрания

О.Э. Михайлова

Выписка
из решения собрания работников МАОУ
«СОШ № 91 г.Челябинска»

«30» октября 2020г.

Всего работников - 72 человека

Присутствовало – 72 человека

Слушали:

- 1. О принятии изменения № 2 к Коллективному договору на 2018 - 2021 год.**

Постановили:

- 1. Изменения № 2 к Коллективному договору на 2018 – 2021 год принять.**

Итого голосовали:

«за» - 72 человека

«против» -

Председатель собрания

Н.Ю. Путилова

Секретарь собрания

О.Э. Михайлова