Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 101» г. Перми
(МАОУ «СОШ №101» г. Перми)

614030, г. Пермь, ул. Репина, 12; тел., факс +7 (342) 214-04-35;
614029, г. Пермь, ул. Читалина, 10; тел. +7 (342) 214-04-98

ОГРН	1025901508698
ИНН	5907013201
телефон	+7 (342) 2140435
электронная почта	sh101@yandex.ru
количество работников	89
количество членов Профсоюза	19
охват профсоюзным членством	21 %

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 - 2026 годы

От работников:

Председатель ППО
МАОУ «СОШ №101» г. Перми

_____ / Л.Н. Мусихина

«14» июля 2023г

От работодателя:

Директор
МАОУ «СОШ №101» г. Перми

_____ / Е.Л. Лялина

М.П.

«14» июля 2023 г.

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 296 «9» августа 2023 г.
Подпись

ОГЛАВЛЕНИЕ:

№ п/п	Наименование раздела	Номер страницы
1.	Предмет, цель и порядок заключения коллективного договора	3
2.	Стороны коллективного договора	4
3.	Права и обязанности сторон социального партнерства	6
4.	Трудовой договор	9
5.	Рабочее время	10
6.	Время отдыха	14
7.	Оплата труда	19
8.	О действиях сторон в случае угрозы массовых увольнений	28
9.	Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда	24 25

I. Предмет, цель и порядок заключения коллективного договора

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 101» г. Перми (далее – «Учреждение») и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор (далее – «КД») заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон об образовании в ПК);
- Закон Пермской области от 11.10.2004 № 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае» (далее – Закон о социальном партнерстве в ПК);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Отраслевое соглашение между Минобразования РФ и Профсоюзом);
- Соглашение о сотрудничестве по обеспечению стабильной деятельности учреждений образования, подведомственных департаменту образования, защите трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников (далее – Соглашение между Департаментом образования администрации г. Перми и Крайкомом профсоюзов работников образования Пермского края);
- иными законодательными и нормативными актами.

1.3. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4. Работодатель обязуется не позднее месяца после подписания договора довести его текст до работников.

1.5. Профком обязуется разъяснять работникам Учреждения положения КД, способствовать выполнению его условий.

1.6. Коллективный договор Учреждения сохраняет свое действие в случае изменения наименования, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором (ст.43 ТК РФ).

1.7. Изменение и дополнение КД проводится по взаимной договоренности сторон в порядке, установленном ТК РФ для заключения КД. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров. Принятые изменения и дополнения оформляются как приложение к КД и являются его неотъемлемой частью.

Работодатель обязуется в течение месяца после подписания сторонами изменений (дополнений) в КД довести их текст до работников.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется директором Учреждения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую силу. Полный текст коллективного договора со всеми приложениями хранится у директора Учреждения и у председателя профкома. Один экземпляр КД находится на хранении в органе исполнительной власти Пермского края, уполномоченном осуществлять уведомительную регистрацию КД.

1.10. Профсоюзная организация работников является полномочным представителем коллектива МАОУ «СОШ № 101» г. Перми при разработке и заключении КД, в переговорах с работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий для нормальной учебной и воспитательной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, а также при разрешении коллективных трудовых споров работников и работодателей.

II. Стороны коллективного договора

2.1. Учреждение является работодателем для работников МАОУ «СОШ № 101» г. Перми.

2.2. Сторонами социального партнерства по коллективному договору являются:

2.2.1. Работодатель – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 101» г. Перми, в лице директора Лялиной Екатерины Леонидовны, действующего на основании Устава Учреждения;

2.2.2. Работники МАОУ «СОШ № 101» г. Перми, в лице председателя профсоюзного комитета (Профком) первичной профсоюзной организации (ППО) Останкина Александра Павловича, действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (Общероссийского Профсоюза образования).

2.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

2.4. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке (п.1 ст.11 ФЗ «О профсоюзах…»).

2.4.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (ст.30 ТК РФ).

2.5. Принципы взаимоотношений сторон.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
-соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора (ст.24 ТК РФ).

2.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

III. Права и обязанности сторон социального партнерства

3.1. Стороны признают, что их общей задачей является обеспечение нормального функционирования Учреждения в соответствии с основной целью деятельности Учреждения, с соблюдением действующего законодательства.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, должностной инструкцией работника;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контролирующих органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать профсоюзу о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Уставом Учреждения;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами; (ст.22 ТК РФ);
- своевременно комплектовать Учреждение квалифицированными кадрами;
- внедрять новые методики и технологии преподавания;
- проводить работу по повышению квалификации работников Учреждения;
- своевременно готовить Учреждение к новому учебному году;
- информировать работников о результатах деятельности Учреждения в порядке, установленном действующим законодательством и Уставом Учреждения.

3.3. Работники Учреждения обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР);
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять нормы труда, установленные работодателем на основании Положения о нормировании труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Учреждения, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору Учреждения или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, обучающихся, сохранности имущества Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Учреждения, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) (ст.21 ТК РФ)

3.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ, Уставом Учреждения, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы права, регламентирующие указанную деятельность;
- проводить среди работников Учреждения воспитательную работу с целью мотивации к профессиональному развитию, формирования профессиональной этики, добросовестного отношения к исполнению работниками должностных обязанностей;

- сотрудничать с работодателем при решении задач, направленных на улучшение условий труда работников, повышение их жизненного уровня, защиту их интересов;
- содействовать работодателю в разрешении разногласий в трудовом коллективе путем проведения переговоров и достижения компромиссного решения;

3.5. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профком и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами (ст.31 ФЗ «О профсоюзах…»).

3.6. Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения профсоюза в случаях, предусмотренных настоящим КД и Уставом Учреждения;
- проведение профсоюзом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающих трудовые права и интересы работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профсоюзом планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии КД (ст.53 ТК РФ).

3.6.1. Стороны договорились определить следующие дополнительные формы участия работников в управлении Учреждением:

- участие в общих и профсоюзных собраниях;
- организация анкетирования по проблемам Учреждения;
- участие в конкурсах профессионального мастерства, смотрах на звание «Лучший по профессии».

3.6.2. Работники имеют право избирать и быть избранным в Наблюдательный совет и Управляющий совет Учреждения в порядке, определенном Уставом Учреждения.

3.7. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию «Лучший по профессии»). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к отраслевым и государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

Указанные поощрения производятся с учетом мнения профкома.

IV. Трудовой договор

4.1. Трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового (дополнительного соглашения к трудовому договору) договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ директора Учреждения о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, ежегодным приказом «О режиме работы Учреждения», локальными нормативными актами об охране труда и соблюдении правил техники безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия включены в трудовой договор, они не подлежат применению (ст.9 ТК РФ).

4.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.5. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее,

чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено трудовым договором (ст.74 ТК РФ).

4.6. Расторжение трудового договора с работником Учреждения – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профсоюза в следующих случаях:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ).
- Мнение профсоюза учитывается в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ.

4.6.1. Трудовой договор с педагогическим работником Учреждения расторгается по инициативе администрации Учреждения без учета мнения профсоюза по следующим основаниям:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения, в т.ч. появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст.336 ТК РФ).

V. Рабочее время

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

5.3.Для работников Учреждения, не являющихся педагогическими работниками, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н (ст.91 ТК РФ).

5.4.Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных настоящим пунктом КД для лиц соответствующего возраста (ст.92 ТК РФ).

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.6. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов;

для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.94 ТК РФ).

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

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее – установленная для работника продолжительность рабочего времени):

- для сверхурочной работы, в соответствии со статьей 99 ТК РФ;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня, в соответствии со статьей 101 ТК РФ (ст.97 ТК РФ).

5.9. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель

имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с законодательством Российской Федерации. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст.99 ТК РФ).

5.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению

работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения представительного органа работников и утверждается приказом директора Учреждения (ст.101 ТК РФ).

5.11. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (ст. 102 ТК РФ).

5.12. Сменная работа – работа в две или три смены может вводиться в Учреждении в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

VI. Время отдыха

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

6.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.3. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

6.4. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней перенос выходного дня на другой день осуществляется в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовым актом Правительства Российской Федерации.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

6.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

Работникам Учреждения, не являющимся педагогическими работниками, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

6.8. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.9. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждении устанавливается органами местного самоуправления (ст. 119 ТК РФ).

6.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

6.11. Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со статьей 121 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 121 ТК РФ).

6.12. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (ст. 122 ТК РФ).

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях, установленных статьей 124 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 124 ТК РФ).

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

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

Не допускается отзыв из отпуска работников Учреждения в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (ст. 125 ТК РФ).

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

6.18. Стороны договорились о предоставлении дополнительных 3 оплачиваемых дней отпуска работникам Учреждения в качестве поощрения за организацию и проведение школьных творческих сборов, вечеров, мероприятий, направленных на реализацию Программы развития школы.

6.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительных 2 оплачиваемых дней к отпуску работникам Учреждения в качестве поощрения за организацию и проведение воспитательных мероприятий с классом и отдельными группами обучающихся в выходные, праздничные дни и в вечернее время вне школы (походы, экскурсии, городские конкурсы и т.д.).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

6.21. Стороны договорились о дополнительных случаях предоставления работникам отпуска без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

в связи со свадьбой детей работника – 2 дня;

в связи с проводами сына работника в армию – 1 день;

в связи с разводом работника – 1 день;

в связи с сопровождением ребенка-первоклассника 1 сентября – 1 день

6.22. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

VII. Оплата труда

7.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке.

Оплата труда (заработная плата) работников Учреждения включает:

- базовую часть, рассчитанную на основе ученико-часа для работников Учреждения, непосредственного осуществляющих учебный процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику Учреждения;
- стимулирующую часть – выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

7.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми в Учреждении (ст. 135 ТК РФ).

7.3. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам Учреждения не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

7.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

7.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзом. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

7.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом мнения профсоюза.

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

7.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в том числе при временном закрытии Учреждения по инициативе учредителя.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя (ст. 157 ТК РФ).

7.8. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Приостановление работы не допускается в случаях, установленных ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

7.9. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.

7.10.Размер заработной платы Работников МАОУ «СОШ № 101» г. Перми определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 101» г. Перми, Положением о распределении стимулирующих и иных выплат работником МАОУ «СОШ № 101» г. Перми, Положением об установлении компенсационных выплат работникам МАОУ «СОШ № 101» г. Перми.

Заработная плата работников Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части, размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда.

7.11. Базовая часть заработной платы учителя состоит из базовой основной части и базовой специальной части.

Базовая основная часть заработной платы рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом повышающих коэффициентов в порядке, установленном Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705.

Базовая специальная часть заработной платы состоит из компенсационных выплат, определяемых вышеуказанным Положением, а также прочих компенсационных выплат, установленных локальными нормативными актами Учреждения (в том числе доплата за классное руководство, руководство школьным методическим объединением и т.д.).

Размеры компенсационных выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическим условиями, которая начисляются на всю заработную плату) определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе ученико-часа.

7.12. Учебная нагрузка педагогических работников регулируется нормами времени, установленными работодателем на основании тарификации и Положения о системе нормирования руда в Учреждении.

7.13. Учителям, замещающим других учителей, временно отсутствующих по болезни или другим уважительным причинам, выполняющим наряду со своей основной работой обязанности временно отсутствующих, производится доплата в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 101» г. Перми при условии выполнения собственной нагрузки.

7.14.Учителю, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководящим производственной практикой студентов, производится доплата в размер не менее 300 рублей ежемесячно в течение учебного года.

7.15. Базовая часть заработной платы работников Учреждения, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из должностного оклада и компенсационных выплат, определяемых в соответствии с Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705.

Размеры должностных окладов работникам устанавливаются директором Учреждения в соответствии с Постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705 по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих. Должностной

оклад предполагает оплату за выполнение должностных обязанностей, предусмотренных профессионально-квалификационными требованиями к занимаемым должностям. В трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада в пределах установленного диапазона.

Размеры компенсационных выплат (кроме выплаты за работу в местностях с особыми климатическим условиями, которая начисляются на всю заработную плату) определяются в абсолютных размерах или в процентах к заработной плате, рассчитанной на основе ученико-часа.

7.16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием профсоюза. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат основываются на критериях и показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом Учреждения.

7.17. За время работы в период каникул обучающихся (осенних, зимних, весенних и летних) оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, и трудовому договору. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.18. Директор на основании приказа обязан сохранить уровень оплаты труда педагогическим работникам по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);
- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);
- закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения зарплаты или перевода на другую педагогическую работу);
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с абзацем 4 п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 3 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- перерыва в работе, связанного с осуществлением полномочий на выборной должности на освобожденной основе;
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

7.19. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат. Должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего характера и иные выплаты директору Учреждения устанавливаются на основании приказа начальника департамента образования администрации города Перми.

7.20. Средняя зарплата в Учреждении должна быть не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения в Пермском крае.

7.21. Работодатель регулярно информирует каждого работника МАОУ «СОШ № 101» г. Перми Учреждении о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положению об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 101» г. Перми.

7.22. Командирование работников Учреждения осуществляется при условии выплаты командировочных расходов.

7.23. Стороны договорились о предоставлении работникам материальной помощи по основаниям в порядке и размерах определяемым Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ «СОШ № 101» г. Перми.

Денежные поощрения предоставляются при наличии средств Учреждении.

7.24. Стороны договорились о возможности поощрений работникам в связи со следующими юбилейными датами работы в Учреждении:

10 лет работы и далее кратно пяти.

Поощрения предоставляются в форме вручения поздравительных писем, памятных подарков или денежных поощрений.

Денежные поощрения предоставляются при наличии денежных средств в Учреждении. Конкретный размер денежного поощрения определяется приказом директора Учреждения.

7.25. Работодатель разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов Учреждения в соответствии с существующим законодательством.

7.26. В соответствии со ст.134 ТК РФ работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VIII. О действиях сторон в случае угрозы массовых увольнений

8.1. При угрозе массовых увольнений работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве работников, находящихся под угрозой увольнения;
- не позднее, чем за 4 месяца, известить профсоюзный комитет и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики увольнения, новое штатное расписание, срок сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- провести работу по разъяснению высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядка постановки на учет в службе занятости, а также о льготах, предоставляемых Учреждением.
- При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), 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.

8.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязуется в течение двух месяцев, предшествующих увольнению, не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска работников, предупрежденных о предстоящем увольнении.

Заработная плата работнику, предупрежденному об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, при повышении заработной платы в Учреждении повышается на общих основаниях.

8.5. При сокращении численности или штата работников в Учреждении преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 142 ТК РФ).

-

IX. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с действующим законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск уполномоченных должностных лиц в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний уполномоченных должностных лиц и органов власти в установленные сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением установленных законом требований по охране труда;
- регулярно рассматривать на заседаниях профкома вопросы выполнения установленных законом, локальными нормативными актами Учреждения требований по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах.

9.3. Для расследования несчастных случаев в Учреждении создаются комиссии по охране труда, в состав которой включаются по 2 представителя от каждой стороны. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профсоюзного органа. Комиссия действует в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране

труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 г. № 412н.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма, профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.4. Работодатель проводит обязательное, за счет средств Учреждения, медицинское страхование работников.

9.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов в установленном законом порядке.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).