

6.26. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и опасными условиями труда – не менее 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

- за ненормированный рабочий день – не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ);

- за особый характер работы - устанавливается трудовым договором (ст. 118 ТК РФ).

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день (ст. 92 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

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

6.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.29. Стороны договорились, что работникам, по согласованию с Профкомом, могут предоставляться дополнительные отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

- рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – до 2 календарных дней;

- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;

- похорон близких родственников – до 5 календарных дней;

- председателю Профкома - 3 календарных дня;

- иным членам Профкома, ревизионной комиссии - 1 календарный день;

- при отсутствии у работника в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 календарных дней.

В случаях, не связанных с конкретным фактом, предоставление дополнительных отпусков происходит преимущественно в каникулярный период.

6.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем.

6.31. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 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 5 календарных дней. К близким родственникам относятся родственники по прямой восходящей и нисходящей линии (родители и дети, дедушка, бабушка и внуки), полнородные и неполнородные (имеющие общих отца или мать) братья и сестры (ст. 14 Семейного кодекса РФ);

а также, в случаях, указанных в ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

а также, в случаях поступления на обучение для получения высшего образования (ст. 173 ТК РФ):

Также, для исполнения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ):

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;

- работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры на заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры на заочной форме обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочий отпуск сокращенный на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда;

- в случае, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск с сохранением заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

6.32 Предоставлять неоплачиваемый отпуск работникам по их заявлениям в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2х календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;

- по решению руководителя неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам, получающим второе высшее образование по педагогической специальности в аккредитованных образовательных учреждениях на основании справки-вызова, а также работникам, допущенным к вступительным испытаниям для поступления в данные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ).

6.33. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

В организации установлен следующий порядок и условия предоставления длительного отпуска:

6.33.1. В стаж непрерывной педагогической работы засчитываются периоды, установленные в Приказе Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644, а также периоды работы до 28.06.2016г. (начало действия Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644), которые засчитывались в стаж непрерывной педагогической работы в соответствии с ранее действовавшим нормативным актом - Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Министерства образования России от 07.12.2000г. № 3570.

6.33.2. Продолжительность длительного отпуска составляет один календарный год либо по желанию работника менее одного календарного года.

6.33.3. Очередность предоставления – длительный отпуск предоставляется работнику не позднее одного календарного месяца с даты написания им заявления на предоставление отпуска, если работником не указан более поздний срок предоставления.

6.33.4. По желанию работника возможно разделение длительного отпуска на части – сроки частей указываются в первоначальном заявлении работника, либо в первоначальном заявлении работника указывается первая часть отпуска, а следующие части предоставляются по дополнительным заявлениям, подаваемым работником не позднее, чем за месяц до даты начала части. Все части длительного отпуска должны быть использованы в течение 5 календарных лет с даты начала первой части длительного

отпуска. По соглашению с Работодателем части отпуска могут быть предоставлены ранее, чем через один месяц с даты написания заявления на предоставление части отпуска.

6.33.5. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательной организации переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

6.33.6. Возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, при своевременной (не позднее, чем за месяц) подаче заявления работником на предоставление длительного отпуска (части длительного отпуска) либо по согласованию с работодателем при более поздней подаче такого заявления.

6.33.7. Длительный отпуск предоставляется лицу, работающему по совместительству, по тем же правилам, что и лицу, выполняющему обязанности по основному месту работы. Если лицо и по основной работе, и по совместительству осуществляет деятельность, при которой в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 возможно одновременное предоставление длительного отпуска по основному месту работы и по совместительству.

6.34. Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

6.35. 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 (ст.125 ТК РФ), а для педагогического работника – не менее 28 дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст.124 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Не использованная, 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 (ст. 124, 125 ТК РФ).

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

6.36. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.37. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению) если это не влечет за собой нарушение учебного процесса

6.38. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо

работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.39. Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Стороны подтверждают приоритетность в совместной деятельности решения вопросов повышения оплаты труда работников организации.

7.2. Вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях города регулируются Постановлением мэрии города Череповца от 06.03.2019 N 845 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца" (с последующими изменениями), постановлением мэрии г. Череповца Вологодской области от 6.09.2012 № 4729 "Об утверждении порядка и условий установления и применения окладов, коэффициентов, стимулирующих, компенсационных и иных выплат (доплат, надбавок, премий и других) руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам и работникам муниципальных дошкольных образовательных учреждений, порядка исчисления заработной платы работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, внесении изменений в постановление мэрии города от 11.02.2010 N 435", Постановлением мэрии города Череповца №4511 от 20.09.2019 года «О внесении изменений в постановление мэрии города № 845 от 06.03.2019», Положением о распределении стимулирующего фонда в образовательных учреждениях города, являющегося неотъемлемой частью Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца на 2021 - 2024 годы, Положением о системе оплаты труда работников МАОУ «СОШ №6».

7.3. В соответствии со ст. 129, 135 ТК РФ заработная плата включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

- компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы (в т.ч. классное руководство, проверка тетрадей, заведование кабинетом, руководство педагогическими объединениями) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, иные установленные городскими нормативными актами и актами социального партнерства стимулирующие выплаты, премиальные выплаты.

В соответствии с Постановлением Мэрии г. Череповца от 06.03.2019 N 845 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Череповца":

- Оклад (должностной оклад) работников организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

- Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени педагогического работника к норме рабочего времени, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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", умноженной на размер должностного оклада.

- В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7.4. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профкомом.

7.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

7.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет:

за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа месяца, следующего за расчетным.

7.7. Изменение кредитной организации (банка), в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

7.8. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не выплаченный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.11. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

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

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, лицу представителю работодателя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.12. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) - выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменение ее размера, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности; в том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка;

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- при улучшении условий оплаты, установленных федеральными, региональными или городскими нормативными актами.

7.14. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. почетное звание РФ, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса"), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

7.15. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам учреждения устанавливаются от оклада (должностного оклада) по результатам

специальной оценки условий труда. В трудовых договорах устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.16. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.17. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.18. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.19. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

7.21. При оплате сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы выплата районного коэффициента, в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 07.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П), производится сверх минимального размера оплаты труда.

7.22. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

7.23. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для

установления доплат за увеличение объема работ. Размер доплат устанавливается в соответствующем локальном акте.

7.24. При наличии экономии средств фонда оплаты труда средства экономии направляются на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

7.25. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства (работа выполняется за пределами рабочего времени по основной должности), а также в случаях выполнения дополнительной работы на основании соглашения с Работодателем за пределами рабочего времени по основной должности (в частности: замещение отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, педагогическая работа сотрудников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала), включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.26. Работа, выполняемая работниками в порядке замещения временно отсутствующих сотрудников образовательной организации (и в иных подобных случаях), оплачивается дополнительно.

Учитывая положения Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41, ст.60.2 и ст.151 ТК РФ работодатель и работник, при согласии последнего выполнять дополнительную работу за пределами рабочего времени по основной должности, должны заключить соглашение, в котором прописывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание и объем, а также размер доплаты, устанавливаемой с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Стороны рекомендуют устанавливать следующий, соответствующий принципу равной оплаты за труд равной ценности, порядок определения размера оплаты за дополнительную работу, устанавливаемую по соглашению сторон при замещении (и в иных подобных случаях) работником временно отсутствующего сотрудника.

Для педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем году путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в данном году.

Полученная по расчетному графику пятидневной рабочей недели с отпуском на субботу и воскресенье величина делится на фактическое количество часов в неделю путем деления нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умноженного на количество рабочих дней в данном году и деления его на 21.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с требованиями локальных нормативных актов, пропорционально дополнительной работе, выполняемой, устанавливаются соответствующие стимулирующие выплаты, имеющие стимулирующий характер, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стимулирующие выплаты.

Для работников всех остальных образовательных организаций, в том числе, для педагогических работников общеобразовательных организаций.

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем месяце путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) на установленную норму часов в неделю на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с требованиями локальных нормативных актов, пропорционально дополнительной работе, выполняемой, устанавливаются соответствующие стимулирующие выплаты, имеющие стимулирующий характер, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стимулирующие выплаты.

насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, стажевые выплаты.

7.27. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.28. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере средней заработной платы.

7.29. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

7.30. Стороны приняли решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором.

Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению федеральных органов власти может быть установлено, что в отношении квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), в части запрета на продление срока действия квалификационной категории не применяется и действие квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сроки действия которых заканчиваются в период чрезвычайных и тому подобных ситуаций, продлеваются на определенный органами власти срок.

Также в случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению Сторон настоящего Соглашения может быть принято решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в определенных сторонами Соглашения случаях.

7.31. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

7.32. Заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8. Охрана труда и здоровья.

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

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, материалов.

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

8.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

8.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

8.1.7. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

8.1.8. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.1.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда;

8.1.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

8.1.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

8.1.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.13. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу

исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.1.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.1.15. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

8.1.16. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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;

8.1.17. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.18. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

8.1.19. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст.214 ТК РФ)

8.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

8.3. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации)." (ст.214 ТК РФ)

8.4. Работник обязан:

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, материалы, применять технологию;

8.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

8.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, приостановить работу до их устранения;

8.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями." (ст. 215 ТК РФ)

8.5. Каждый работник имеет право на:

8.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

8.5.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

8.5.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

8.5.7. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.5.8. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны

9. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении в, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в овании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или ионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств і, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм). (ст. 216)

10. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда ателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на дство продукции (работ, услуг). (ст.225 ТК РФ) Примерный перечень ежегодно емых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению і и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков едопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом тельной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации ственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. кение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации тября 2021 г. N 771н)

7. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению і и охраны труда (ст.225 ТК РФ).

9. Социальные гарантии и льготы.

роны подтверждают, что работники МАОУ «СОШ № 6» г. Череповца пользуются ьготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными ательством РФ.

антии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

ключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

реводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

сторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

просам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

правлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

вмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

редоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

и с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

их случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

дагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии ости на условиях, определяемых федеральным законодательством.

ботодатель обязуется:

Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от ных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять льное социальное страхование работников в порядке, установленном льными законами и иными нормативными правовыми актами.

Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в нный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского зания РФ.

Предоставлять по заявлениям работников необходимые документы для еменного оформления пенсии работниками.

Оказывать материальную помощь работникам в экстремальных случаях (операции, аварии и т.п.) в сумме не менее 5000 рублей, исходя из финансовых возможностей зации.

Одотайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья щимся работникам и выделении компенсаций за найм жилья.

Предоставлять по обращению Профкома бесплатно во внеучебное время вные залы, площадки, спортивный инвентарь, актовые залы и другие приспособленные

подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МАОУ Череповца и членов их семей.

осуществлять контроль за работой по организации общественного питания в г. Череповца, в том числе за графиком и режимом работы, качеством продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями. Ждать педагогических работников, участвующих по решению их органов исполнительной власти в проведении основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время на период проведения основного государственного экзамена государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы средней заработной платы на время исполнения ими указанных

обязанностей. Из ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, осуществляется компенсация за работу по подготовке и проведению экзаменов, порядок выплаты которой устанавливается Правительством Вологодской области.

При направлении работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются суточные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в пределах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

Вместе с Общественной организацией – Профсоюз работников г. Череповца Вологодской области, обязуется предоставлять своим членам Профсоюза, следующие социальные гарантии и льготы: предоставлять членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь, оказываемую юристом Профсоюза, при условии профсоюзного членства не менее одного года.

Обеспечивают защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах.

Обеспечивают участие представителя Профсоюза в случае необходимости, в заседаниях в интересах члена Профсоюза при рассмотрении в суде трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

Оказывают бесплатную юридическую помощь (составление документов в суд) по трудовым вопросам (при условии профсоюзного членства не менее одного года). Обеспечивают участие по просьбе члена Профсоюза органов Профсоюза (профком, профсоюз, комитет, председатель Профсоюза) в переговорах члена Профсоюза и представителей администрации.

Предоставляют бесплатное оформление декларации по форме 3-НДФЛ (социальные налоговые вычеты).

Оказывают членам Профсоюза материальную помощь из средств Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи (при профсоюзном членстве не менее года).

Оказание материальной помощи из профсоюзных средств в соответствии с Положением об оказании материальной помощи предусмотрено по следующим основаниям:

в связи с бракосочетанием;
в связи с рождением ребенка;
в связи со смертью члена семьи (родители, супруг/супруга, дети);

и со смертью члена Профсоюза (помощь оказывается семье члена Профсоюза);
в) с тяжелым и длительным заболеванием члена Профсоюза;
в) дорогостоящим лечением, операцией, покупкой дорогих лекарств, проведением
стоящих диагностических мероприятий (в том числе детей члена Профсоюза);
в) с поступлением ребенка в 1 класс;
в) с окончанием ребенком члена Профсоюза средней школы (11 класс);
в) с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, несчастный случай в быту и

в) с тяжелым материальным и финансовым положением семьи члена Профсоюза.
Выделяют (по решению Президиума Комитета Профсоюза) денежные средства на
ле и оздоровление членов Профсоюза.

Предоставляют членам Профсоюза возможность прохождения на льготных
ях лечения и оздоровления в санаториях, являющихся членами партнерской
аммы Профсоюза «Здоровье+», а также получения на льготных условиях
инских услуг в медицинских учреждениях города, являющихся членами
ерской программы Профсоюза «Здоровье+».

2. Обеспечивают членам Профсоюза пользование дисконтными (скидочными)
аммами социальных партнеров Профсоюза.

3. Организуют для членов Профсоюза посещение спектаклей, концертов и иных
урно-массовых мероприятий по льготным билетам и/или на льготных условиях, в
етствии с планом работы Профсоюза.

4. Предоставляют членам Профсоюза возможность бесплатного и/или на льготных
ях посещения спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий,
изуемых Профсоюзом, в соответствии с планом работы Профсоюза.

5. Поощряют членов Профсоюза (в виде подарка или денежной премии) в случае
ения ими призового места в профессиональных конкурсах городского, областного,
ального или международного уровня

6. За работником, состоявшим в Профсоюзе и ушедшим на пенсию, сохраняют по его
енному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

7. На постоянной основе проводят работу по повышению правовой грамотности
в Профсоюза, разъяснению норм трудового законодательства и их изменениях,
бах разрешения трудовых конфликтов.

8. Используют все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного
рмирования профсоюзных организаций и членов Профсоюза о деятельности сторон
шения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников
спн.

10. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за
выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий.

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

Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты не
нее чем за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ,
одление действия Коллективного договора на срок до трех лет, путем подписания
анительного соглашения к Коллективному договору до истечения срока
ективного договора.

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

В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него
нения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения
анительного соглашения.

имые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут
положения работников по сравнению с законодательством РФ, актами
партнерства указанными в п. 1.2. Коллективного договора.
ны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных
несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК

лучае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение
в образовательной организации по сравнению с условиями коллективного
со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.
оны договорились, что:
ю разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного

ствляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению
зного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на
брани работников в конце календарного года.
ривают в срок до 15 календарных дней все возникающие в период действия
вного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
ают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и
вных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин,
могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения
вания работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

ля решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации
ивного договора, работникам рекомендуется обращаться в Комиссию по
м спорам, функционирующую в МАОУ «СОШ № 6» г. Череповца и
ощую в соответствии с законодательством.
е несогласия с решением комиссии, не исполнения ее решения или не
рения комиссией по трудовым спорам, работник или работодатель имеет право в
ленные сроки обратиться в суд. (ст.381-397 ТК РФ)
оллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора,
аются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК РФ).

отодателя:

От работников:

дитель
вательной организации
организации

Председатель
первичной профсоюзной

А.В. Банахове
(подпись, Ф.И.О.)

Светлана А.В. Сошниковна
(подпись, Ф.И.О.)

«8» 02 2023 г.

М.П. «8» 02 2023 г.

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Копьева, д.15
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
коллективного договора проведена
«13» 02 2023 г.

за № 6

инспектор ОПР и ОТ
Шехматова О.Б.

Пролито, пропущено,
срещено, печать

44

« 15 » 02 2023

И.А. Макаров

