

Коллективный договор

**Государственного казенного оздоровительного общеобразовательного
учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном
лечении**

**«Санаторная школа-интернат № 4» г. Оренбурга
на 2024 - 2026 годы.**

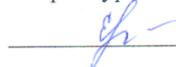
ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор ГКООУ
«Санаторная школа-интернат № 4»
г. Оренбурга


Е.М. Садова

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Совета трудового коллектива
ГКООУ «Санаторная школа-интернат № 4»
г. Оренбурга


Еловенко Е.А.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном оздоровительном общеобразовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении «Санаторная школа-интернат № 4» г. Оренбурга, именуемые в дальнейшем Сторонами.

1.2. В Договоре используются следующие понятия:

1.2.1. Работодатель - государственное казенное оздоровительное общеобразовательное учреждение санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении «Санаторная школа – интернат № 4» г. Оренбурга (далее - образовательная организация) в лице представителя работодателя – директора образовательной организации Садовой Е. М., действующий на основании Устава образовательной организации (далее – Работодатель);

1.2.2. Работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательной организацией в лице представителя работников - председателя Совета трудового коллектива (далее Совет) – Еловенко Е.А. (далее представитель Работников);

1.2.3. Педагогические работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с образовательной организацией, осуществляющие образовательную деятельность, и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (далее Педагогические работники).

1.3. Договор заключён в соответствии с:

1.3.1. Конституцией Российской Федерации (далее К РФ);

1.3.2. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ);

1.3.3. Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (далее Закон № 273-ФЗ);

1.3.4. Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее Закон № 10-ФЗ);

1.3.5. Федеральным законом от 29.12.2006 г. №225-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»(далее Закон № 225-ФЗ);

1.3.6. Федеральным законом от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее Закон № 52-ФЗ);

1.3.7. постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (далее постановление Правительства № 922)

1.3.8. Законом Оренбургской области от 06.11. 2009 г. № 3184/730-IV-ОЗ «Об Оренбургской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (далее Закон № 3184/730-IV-ОЗ);

1.3.9. Отраслевым региональным соглашением между Министерством образования Оренбургской области и Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы от 28.12.2021 г. (далее Соглашение);

1.3.10. Уставом государственного казенного оздоровительного общеобразовательного учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении «Санаторная школа – интернат № 4» г. Оренбурга, утвержденного приказом Министерства образования Оренбургской области от 03.08.2015 № 01-21/1702 (далее Устав образовательной организации);

1.3.11. Правилами внутреннего распорядка государственного казенного оздоровительного общеобразовательного учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении «Санаторная школа – интернат № 4» г. Оренбурга (далее Правила);

1.3.12. Иными актами, содержащими нормы трудового права по защите социально-трудовых прав, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ.

1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Работодатель признает Совет единственным представителем Работников образовательной организации, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям Договора.

1.6. Совет обязуется содействовать эффективной работе образовательной организации методами и средствами, соответствующими законодательству Российской Федерации.

1.7. Действие Договора распространяется на всех Работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения Работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания. Совет обязуется разъяснить Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с представителем работодателя образовательной организации.

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

1.12. При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до 3 (трех) лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.13. При ликвидации образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании Работников не реже 1 (одного) раза в год.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с Советом.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.18. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и Работником, 1 (один) экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с Договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Договором.

2.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, объем учебной нагрузки Педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) Педагогическим работникам устанавливается Работодателем образовательной организации исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами. Высвобождающуюся в связи с увольнением Педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем Педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.6. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.7. По инициативе Работодателя изменение определенных Сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, изменения образовательных программ и т.д.), за исключением изменения трудовой функции Работника (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.8. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.9. Временный перевод Педагогического работника на другую работу осуществляется в соответствии со ст. 72.2. ТК РФ.

2.10. Сообщать Совету в письменной форме не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях Работников - также соответственно не позднее, чем за 3 (три) месяца.

2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

2.11.1. предпенсионного возраста (за 5 (пять) лет до пенсии);

2.11.2. проработавшие в организации свыше 10 (десяти) лет;

2.11.3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;

2.11.4. одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;

2.11.5. родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет;

2.11.6. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.11.7. Педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее 1 (одного) года.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с Работником по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Совета .

2.13. С учетом мнения Совета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.14. Направлять по желанию Педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 (один) раз в 3 (три) года (пп. 2 п. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ, ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.15. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.16. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в установленных размерах.

2.17. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ,

в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем.

2.18. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки Педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Совета.

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

2.21. Совет обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников образовательной организации определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Советом.

3.2. Для представителя Работодателя образовательной организации, заместителей представителя Работодателя, Работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

3.3. Для Педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 (тридцати шести) часов в неделю. Норма часов Педагогического работника за ставку заработной платы составляет 18 (восемнадцать) часов в неделю.

3.4. 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, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. Работникам образовательной организации, которым, по условиям работы, не может быть установлена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст.103, ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период устанавливается 1 (один) год.

3.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается представителем Работодателя образовательной организации по согласованию с Советом.

3.7. Представитель Работодателя образовательной организации должен ознакомить Педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.8. Работникам, занимающимся образовательной деятельностью помимо основной работы (руководителю образовательной организации, их заместителям, другим руководящим Работникам), учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с Советом с условием, что Педагогического работника, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой учебной нагрузкой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции Педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.10. При установлении Педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преємственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный Педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

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

3.12. Учебная нагрузка Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим Педагогическим работникам на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

3.13. В дни работы к дежурству по образовательной организации Педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 (двадцать) минут до начала учебных занятий и не позднее 20 (двадцати) минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.14. В образовательной организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с 2 (двумя) выходными днями - суббота и воскресенье в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени Педагогического работника, не допускающего перерывов между занятиями более 2 (двух) часов подряд.

3.16. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.17. Рабочее время Педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на Педагогического работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.18. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками Педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период Педагогического работника осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом представителя Работодателя образовательной организации по согласованию с Советом.

3.19. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.20. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия Совета. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.21. Работодатель обязан согласовывать с Советом перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

3.22. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

3.23. Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Совета.

3.24. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.25. Привлечение Работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.26. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы за совмещение профессий (должностей) при проведении занятий в 2 (двух) классах одновременно дополнительная оплата производится в размере 50 (пятьдесят) % за один академический час (Педагогическим работникам, воспитателям).

3.27. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.28. Для Педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.29. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцать восемь) календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.30. Отпуск за 1 (первый) год работы предоставляется Работникам по истечении 6 (шести) месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за 2 (второй) и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению Сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения 6 (шести) месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом не позднее, чем за 2(две) недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.32. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

3.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

3.35. 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 не позднее, чем за 2 (две) недели.

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

3.37. При этом Педагогическим работникам, проработавшим 10 (десять) месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 (пятьдесят шесть) календарных дней.

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

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

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

3.39.2. 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 30.04.1930 г. № 169 ред. от 20.04.2010 г.).

3.40. Стороны договорились о предоставлении Работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

3.40.1. шеф-повару - 5 (пять) рабочих дней;

3.40.2. повару - 5 (пять) рабочих дней;

3.40.3. подсобному рабочему по кухне -5 (пять) рабочих дней;

3.40.4.уборщику производственных и служебных помещений – 5 (пять) рабочих дней;

3.40.5. оператору стиральных машин -5 (пять) рабочих дней;

3.40.6.неосвобожденному председателю Совета - 1 (один) день;

3.40.7. секретарю педсовета -2 (два) дня;

3.40.8. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -1 (один) день;

3.40.9. инвалидам - 2 (два) дня.

3.41. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.42. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.43. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

3.43.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет - 14 (четырнадцать) календарных дней;

3.43.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет - 14 (четырнадцать) календарных дней;

3.43.3. одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет - 14 (четырнадцать) календарных дней;

3.43.4. для проводов детей на военную службу - 3 (три) календарных дня;

3.43.5. участникам Великой Отечественной войны - до 35 (тридцать пять) календарных дней в году;

3.43.6. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 (четырнадцать) календарных дней в году;

3.43.7. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 (четырнадцать) календарных дней в году;

3.43.8. работающим инвалидам - до 60 (шестидесяти) календарных дней в году;

3.43.9. Работнику в случае рождения ребенка - до 5 (пяти) календарных дней;

3.43.10. в случае регистрации брака Работника - 3 (трех) календарных дня;

3.43.11. в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети, родные братья и сестры) – 3 (трех) календарных дня.

3.44. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы, предоставляется длительный отпуск сроком до 1 (одного) года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (пп. 4 п. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ).

3.45. Совет обязуется:

3.45.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

3.45.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих

вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ,

3.45.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда в образовательной организации производится в соответствии с Положением об оплате труда Работников образовательной организации.

4.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: не позднее 15 (пятнадцатое) и 30 (тридцатое) (31) числа текущего месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или праздничным днем - заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до начала отпуска.

4.3. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день Работникам оплачивается в размере не менее одинарной дневной ставки (расчет производится исходя из оклада по основной деятельности с учетом процентных доплат) за день сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Средний заработок за период нахождения Работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

4.7. 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.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) 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.

4.9. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцать) дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

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

4.10.2. при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

4.10.3. при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченный орган;

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

4.11. Компетенцию образовательной организации по установлению Работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты Договора:

4.11.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям представителя Работодателя.

4.11.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера Работникам образовательной организации.

4.12. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, производятся по решению представителя Работодателя образовательной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.14. Работникам образовательной организации при наличии экономии фонда оплаты труда могут в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) выплачиваться следующие разовые (единовременные) премии:

4.14.1. к праздничным датам: 23 февраля - День защитника Отечества, 8 марта - Международный женский день, Новый год;

4.14.2. - к профессиональной дате: 5 (пятого) октября - День Педагогического работника;

4.14.3. - к юбилеям (достижению 50 (пятидесяти), 55 (пятидесяти пяти), 60 (шестидесяти), 65 (шестидесяти пяти), 70 (семидесяти)-летнего возраста);

4.14.4. - в связи с присуждением почетных званий;

4.14.5. - в связи с награждением государственными и ведомственными наградами;

4.14.6. - в случае увольнения в связи с уходом на пенсию.

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

4.16. Штаты образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

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

4.18. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

5.1.1. при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ),

5.1.2. при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

5.1.3. при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);

5.1.4. по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

5.1.5. при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

5.1.6. при совмещении работы с обучением (гл. 26ТК РФ);

5.1.7. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

5.1.8. в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

5.1.9. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Выдавать Работникам пособия, определенные законодательством Российской Федерации.

5.2.3. Оплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком производить исходя из среднего заработка Работника, рассчитанного за 2

(два) календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, в том числе за время работы (службы, иной деятельности) в другой организации (ст.14 Закона №225-ФЗ).

5.2.4. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Социальный фонд России, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.5. Сохранять Педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение 1 (одного) года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению Работника:

5.2.5.1. у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на 1 (один) год после выхода из указанного отпуска;

5.2.5.2. при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до 1 (одного) года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ;

5.2.5.3. в случае истечения у Педагогического работника срока действия квалификационной категории за 1 (один) год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

6.1.2. Предоставлять день/дни на прохождение медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185 ТК РФ).

6.1.3. Не допускать к работе или отстранять от работы Работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр (абз.4 ч.1 ст. 76 ТК РФ).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. проходить обязательные и периодические медицинские осмотры.

6.2.2. предоставлять справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение медицинских осмотров/диспансеризации, в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

6.3. Педагогические работники обязаны проходить предварительные осмотры (при поступлении на работу); периодические осмотры (1 (один) раз в год); внеочередные медицинские осмотры (по направлению работодателя) (п.9 ч.1 ст. 48 Закона № 273-ФЗ).

6.4. Периодичность прохождения медицинских осмотров Работников и количество выходных дней, предоставляемых Работникам, закреплены законодательством (постановление Правительства РФ № 922, ст. 185 ТК РФ):

6.5. Работники имеют право на дополнительные оплачиваемые дни для прохождения медицинских осмотров /диспансеризации при освобождении от работы:

6.5.1. 1 (один) день - в возрасте от 18 (восемнадцати) лет и старше - 1 (раз) в 3 (три) года;

6.5.2. 2 (два) дня (подряд или отдельно — по желанию Работника). - в возрасте от 40 (сорока) лет; предпенсионеры (5 (пять) лет до выхода на пенсию); работающие пенсионеры по старости и выслуге – ежегодно.

6.6. Регулярное прохождение медицинских осмотров /диспансеризации позволяет в значительной степени уменьшить вероятность развития наиболее опасных заболеваний.

6.7. Медицинские осмотры, проводимые в соответствии со ст. 213 ТК РФ, осуществляются за счет средств работодателя.

6.8. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.9. Согласно ст. 214 ТК РФ обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.10.2. Осуществлять при наличии финансирования (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 225 ТК РФ).

6.10.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников образовательных организаций не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года.

6.10.4. Обеспечивать проверку знаний Работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.10.5. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.10.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Советом .

6.10.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах при наличии финансирования.

6.10.8. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

6.10.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.10.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.10.12. Создать на паритетной основе совместно с Советом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.10.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Совета, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.11. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи Работников образовательной организации.

6.12. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.13. Работники обязуются:

6.13.1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.13.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Незамедлительно извещать Работодателя образовательной организации, заместителя Работодателя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.13.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности Совета в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, Договором Работодатель обязуется:

7.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников образовательной организации, учитывать мнение Совета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Договором.

7.1.2. Соблюдать права Совета, установленные законодательством и Договором (глава 58 ТК РФ).

7.1.3. Безвозмездно предоставлять Совету помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

7.1.4. Предоставлять Совету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.1.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Совета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Совету трудового коллектива.

7.2. Взаимодействие Работадателя с Советом осуществляется посредством:

7.2.1. учета мотивированного мнения Совета;

7.2.2. согласования (письменного), при принятии решений ТК РФ образовательной организации по вопросам, предусмотренным Договором, с Советом после проведения взаимных консультаций.

7.3. С учетом мнения Совета производится:

7.3.1. принятие локальных нормативных актов образовательной организации, устанавливающих систему оплаты труда (ст. ст. 135, 144 ТК РФ);

7.3.2. принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

7.3.3. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

7.3.4. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

7.3.5. установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 (два) и более часа и порядка компенсации такого режима работы;

7.3.6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

7.3.7. установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

7.3.8. определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

7.3.9. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

7.3.10. формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);

7.3.11. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

7.3.12. принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики Педагогических работников;

7.3.13. изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ),

7.4. С учетом мотивированного мнения Совета производится расторжение трудового договора с Работниками по следующим основаниям:

7.4.1. сокращение численности или штата Работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

7.4.2. несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

7.4.3. неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

7.4.4. повторное в течение 1 (одного) года грубое нарушение Устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

7.4.5. совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

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

7.5. По согласованию с Советом производится:

7.5.1. установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

7.5.2. представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

7.5.3. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).

7.6. С предварительного согласия Совета производится:

7.6.1. применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников;

7.6.2. временный перевод Работников на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;

7.6.3. увольнение по инициативе Работодателя члена Совета участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.7. Члены Совета включаются в состав комиссий образовательной организации аттестации Педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА

8.1. Совет обязуется:

8.1.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

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

8.1.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.1.5. Представлять и защищать трудовые права Работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.1.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков.

8.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации Педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.1.8. Принимать участие в аттестации Работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.1.9. Информировать Работников о своей работе.

8.1.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников образовательной организации.

8.1.11. Содействовать оздоровлению детей Работников образовательной организации.

8.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 (семи) календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия Договора Работникам образовательной организации.

9.4. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 (семи) календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. По вопросам, не нашедшим своего решения в условиях Договора, Стороны будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение Работников образовательной организации.

10.2. В течение срока действия Договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию Работодателя и Совета.

10.3. Все изменения и дополнения к Договору оформляются в виде приложений и регистрируются в установленном законом порядке.

10.4. Договор действует в течение 3 (трех) лет начиная с 01.01.2024 года.

10.5. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 (два) месяца до истечения срока действия Договора.

10.6. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению Сторон без созыва общего собрания (конференции) Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Договор утвержден на Общем собрании трудового коллектива.

XI. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

11.1. Правила внутреннего трудового распорядка ГКООУ «Санаторная школа-интернат № 4» г. Оренбурга.

11.2. Положение об оплате труда Работников ГКООУ «Санаторная школа-интернат № 4» г. Оренбурга.

11.3. Соглашение по охране труда.