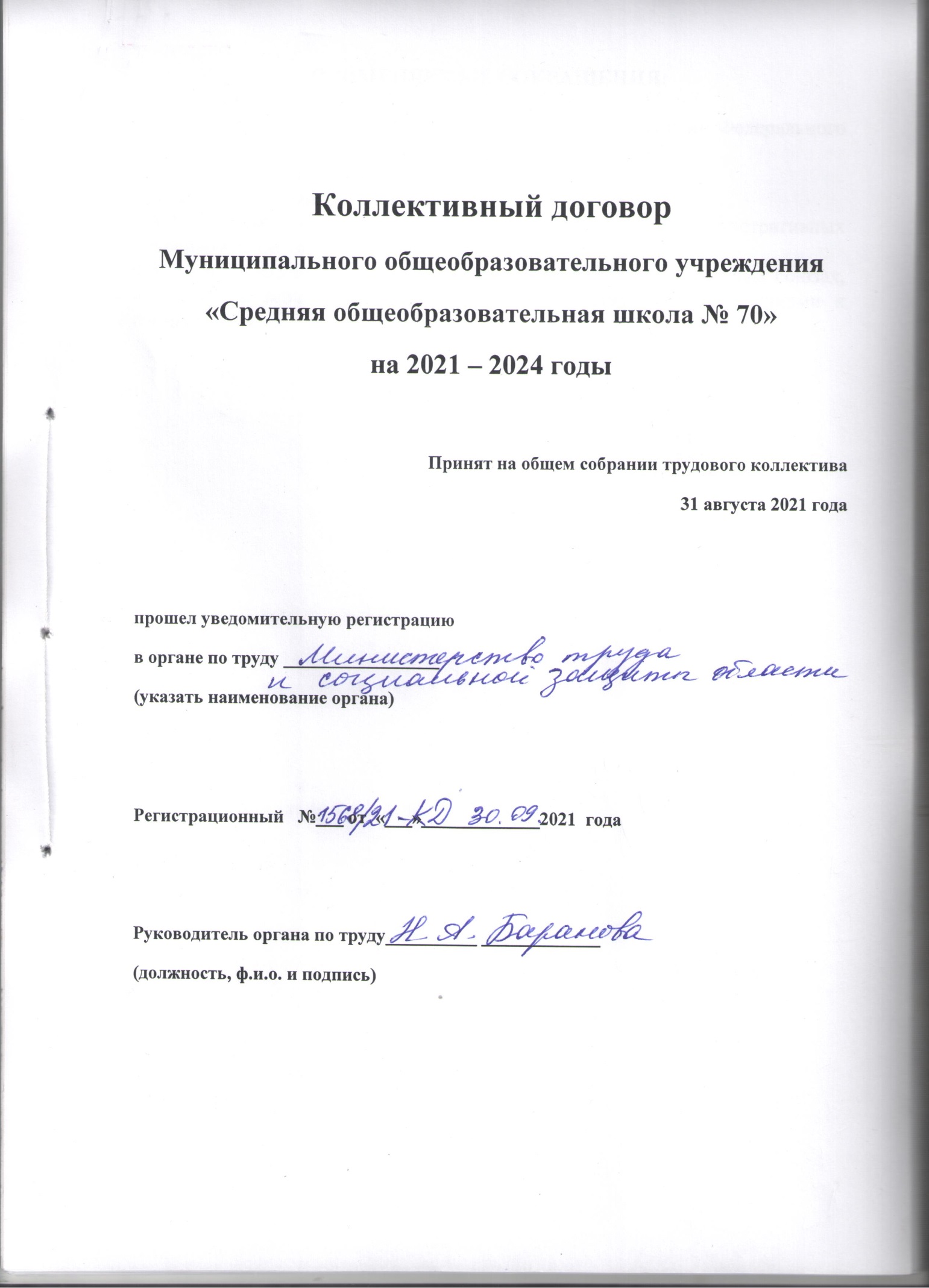
****

**ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 18.07.2011года №242-ФЗ.

ТД – Трудовой договор.

КД – Коллективный договор. К

ОАП – «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о Профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. с дополнениями и изменениями.

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор между работниками муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 70» Кировского района г. Саратова в лице Майер Т.Н., председателя первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №70» , действующей на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора МОУ «СОШ № 70» Киселёвой Т.И., действующей на основании Устава школы, является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ «СОШ № 70» Кировского района г. Саратова, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией «Общероссийского Профсоюза образования», территориальным соглашением (ст. 41 ТК РФ).

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.16. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

**II. Обеспечение занятости работников.**

2.Стороны договорились, что:

* 1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
  2. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
  3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
  4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем аудиторной и неаудиторной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учётом мнения профсоюзного комитета. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Аудиторная и неаудиторная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязуется знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям аудиторной занятости на новый учебный год сохранять её объем и по возможности преемственность преподавания предметов в классах.

Аудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим учителям.

Неаудиторную занятость на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя, возможны только в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
* временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа на все время простоя, либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости.
  1. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
  2. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.
  3. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.
  4. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 ,ст. 288,336 ТК РФ.
  5. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79.ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.
  6. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
  7. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.
  8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:
* предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
* имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в МОУ «СОШ № 70»,
* одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.
  1. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации.
  2. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.
  3. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).
  4. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в пределах школы.
  5. Передача МОУ «СОШ №70» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжаются (ст. 75 ТК РФ).
  6. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации школы, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).
  7. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники.
  8. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:
* первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
* возможность перемещений работников внутри организации;
* приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники;
* с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

**III. Время труда и время отдыха.**

1. Стороны пришли к соглашению:
   1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности, утвержденных работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ «СОШ№70».
   2. Начало работы I смены – 8.00, начальной школы (1 класс) – 9.00

Продолжительность рабочего времени:

- учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю,

- педагога - психолога, социального педагога, заведующей библиотекой, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности составляет 36 часов в неделю,

- воспитателя в группе продленного дня 30 часов педагогической работы в неделю,

- вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала, работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе.

* 1. В МОУ «СОШ№70» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день – воскресенье.
  2. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет.
  3. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день (приложение № 2)
  4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной оплачивается в одинарном размере.

* 1. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:
* беременным женщинам,
* одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет),
* лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
* лицам моложе 18 лет,
* работнику по согласованию с работодателем.
  1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
  2. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.
  3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (приложение № 3).
  4. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, при наличии экономии фонда оплаты труда, в случаях: (на основании Соглашения между администрацией МО «Город Саратов», комитетом по образованию администрации МО «Город Саратов» и Саратовской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ):

- бракосочетания – 3 рабочих дня,

- смерти близких родственников (родителей, супруга, жены, детей)– 3 рабочих дня,

- председателю профкома за общественную работу – 6 рабочих дней;

- заместителю директора по хозяйственной части - 6 рабочих дней;

- библиотекарям (зав. библиотеками) – 12 дней;

- юбилея (50,55,60,70, 75 лет), если он приходится на рабочий день – 1 рабочий день;

- на бракосочетание детей –3 рабочих дня;

- за работу без больничных листов в течение учебного года – 3 рабочих дня.

- за длительный стаж работы в школе (свыше 15 лет) - 3 дня.

* 1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средстви 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 – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году, празднование свадьбы детей – 2 календарных дня, тяжелое заболевание близкого родственника – 2 календарных дня, проводов детей на военную службу – 2 календарных дня, по семейным обстоятельствам – по согласованию с администрацией организации.
  2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями. Время перерыва для отдыха и питания других работников составляет 30 минут.
  3. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.
  4. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.16. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

-предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

-осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

-вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

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

**IV. Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились:

4.1.Оплата труда осуществляется всоответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 4).

4.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденной Решением Саратовской городской Думы от 16 июля 2008 г. N 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова».

4.3. Средства, поступающие на содержание МОУ «СОШ №70» распределяются: на оплату труда и на материально- техническое обеспечение.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей частей, распределяемых в соответствии с Положением об оплате труда МОУ «СОШ № 70» . Базовая часть составляет 0,8 от ФОТ, стимулирующая – 0,2.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляет 70 % базовой части ФОТ. Базовая часть фонда оплаты труда остальных работников составляет 30 %.

4.6. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками организации на основании Положений о порядке распределения стимулирующей части ФОТ: «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала» принято общим собранием трудового коллектива, согласовано с профсоюзным комитетом и утверждено руководителем. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников согласовывается профсоюзным комитетом и управляющим советом по представлению руководителя.

4.7. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части.

Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- расчетной стоимости ученика-часа;

- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года;

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость.

- дополнительные выплаты в целях неуменьшения оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в отклоняющихся от нормальных условиях труда, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы,  
изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения  
-1,05;

б) русский язык, литература, иностранный язык, математика, риторика 1-11 классы и элективные предметы по перечисленным дисциплинам (10-11 классы) – 1,04;

в) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, биологическое краеведение и элективные предметы по перечисленным дисциплинам (10-11 класс), спецкурсы курсы в 9-х классах– 1,03;

г) право, экономика, технология и элективные предметы по перечисленным дисциплинам (10-11 класс) - 1,02;

д) физическое воспитание, ИЗО, музыка, культура родного края, основы безопасности жизнедеятельности, природоведение, экология, окружающий мир, основы здорового образа жизни, мировая художественная культура, ритмика и элективные предметы по перечисленным дисциплинам (10-11 класс) - 1,0.

4.9. Из общего фонда оплаты труда устанавливаются дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.11.Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). «Положение о фонде и системе оплаты труда», «Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и управляющим советом и утверждаются руководителем учреждения. Данные локальные акты являются приложениями № 5 к коллективному договору.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется Управляющим советом учреждения образования по представлению руководителя учреждения.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату путем перечисления на пластиковую карту не реже чем каждые полмесяца, в следующие дни: «13»

и «28» числа каждого месяца.

Вновь принятым на работу сотрудникам начисление заработной платы производить за фактически отработанное время. «13» числа работникам, принятым в начале месяца начисление производится со дня принятия на работу по 12 число текущего месяца включительно, «28» числа – за фактически отработанное время с 13 по 18 число текущего месяца. Следующая заработная плата производится по общим правилам. Для сотрудников принятых на работу во второй половине месяца оплата производится «28» числа за фактически отработанное время со дня принятия на работу по 27 число включительно, вторая выплата - «13» за период с 28 числа текущего месяца по 2 число следующего месяца. Следующая заработная плата производится по общим правилам.

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

4.13. Доплата за совмещение профессий (должностей), за работу в ночное время, за сверхурочную работу, расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не включается в состав МРОТ.

4.14. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

1. Расчет средней заработной платы работника производить исходя  
   из фактически начисленной ему заработной платы и фактическиотработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующихпериоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработнаяплата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е)число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е)число включительно.
2. На учителей и других педагогических работников, а также  
   выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности  
   (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимоосновной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.17.Установить оплату с учетом мнения профсоюзного комитета в следующих размерах:

* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - не менее чем в  
  двойном размере;

-за работу в сверхурочное время по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

-за совмещение профессий (должностей) или исполнения  
обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к

базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому

работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее

50 %;

4.18.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15  
дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме,

приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в 1,30%.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.19.Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.20. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

4.21. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.22.Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 1000 рублей. Вознаграждение рассчитывается в зависимости от наполняемости класса (согласно норм наполняемости для данных видов классов), наполняемости класса согласно статистическому отчету*.*

4.23. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.24.Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.25.Не допускать без согласования с профсоюзным комитетом рассмотрение следующих вопросов:

* установление учебной нагрузки на следующий учебный год;
* установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
* проведение мероприятий по аттестации работников ОО.

4.26.О введении новых условий оплаты труда или изменении условий  
оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.27.Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за  
невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,  
регионального и территориального соглашений по вине работодателя или  
органов власти, заработную плату в полном размере.

4.28.Изменение размера заработной платы производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения  
Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения  
Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.29.При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

* заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.30. Сохранять за работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, место работы и среднюю заработную плату.

**V. Социальные гарантии и льготы**

**5.Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1.Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

5.2.Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.3. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующем законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, периоде временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства.

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15 % к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа.

5.5.Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания

* «Заслуженный учитель школы РФ» - в размере 1601 руб.,
* «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» - в размере 901 руб.

5.6.Продлить срок действия до 1 года имеющейся квалификационной категории в порядке предусмотренным трехсторонним соглашением Саратовской области.

5.7.Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных и спортивно – оздоровительных мероприятий.

5.8.Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

5.9.Осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере 10% от основного оклада следующим категориям увольняемых работников:

* получившим трудовое увечье в данном учреждении,
* всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

**VI. Охрана труда и здоровья.**

**6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные

условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ):

-оснащение рабочего места необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарем и сохранностью этого имущества, закрепленного за работником;

- защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных

факторов;

- выполнение всех работ по подготовке к зимнему сезону, в том числе проведение ремонта отопительной системы;

-установление теплового режима в течение зимнего периода в группах не ниже 18 градусов;

- проведение регулярной влажной уборки;

- своевременную выдачу работнику спецодежды и спецобуви;

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в год.

Проводить повторный инструктаж на рабочем месте каждые полгода.

6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими

средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.1.6. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на

производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.8. Отвечать за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.

6.1.9. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве,

профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а так же временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты,

определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ, Федеральным законом № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24 июля 1998 года.

6.1.10. Предоставлять работнику работу при его отказе от работы в условиях

опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

6.1.11. Выплачивать денежную компенсацию за время простоя по вине

работодателя (не менее 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

6.1.12.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.13.Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой входят члены выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 6).

6.1.15. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

6.1.17.На основании ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ обеспечить сотрудникам, за счёт средств работодателя (из расчета среднего заработка), оплачиваемые отпуска для диспансеризации:

- однодневный отпуск — на протяжении 3-х лет, всему составу рабочего коллектива;

- двухдневный отпуск — ежегодно, людям, которым оформление пенсии наступит через 5 и менее лет (предпенсионный возраст);

- двухдневный отпуск — ежегодно, работникам пенсионного возраста, продолжающим трудовую деятельность.

**6.1.18.** С учетом рекомендаций пункта 8.1 постановления Правительства области от 16 июня 2021 года № 456-П «О внесении изменений в постановление Правительства области от 26.03.2020 года № 208-П» прошедшим вакцинацию работникам предоставлять два дня отгулов (за каждую вакцинацию)

**6.2.Работник в области охраны труда обязан:**

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6.Ходатайствовать перед фондом социального страхования о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.2.7.Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по

условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 ТК РФ)

**Работники обязуются:**

- соблюдать правила и инструкции по охране труда,

- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ),

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях,

-проходить по приказу работодателя обязательные периодические и

предварительные медицинские осмотры.

**VII. Гарантии профсоюзной деятельности.**

7.1.Директор и профсоюзная организация МОУ «СОШ №70» строят свои

взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважениявзаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым **к**одексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантияхдеятельности» и другими законодательными актами.

7.2.Директор признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем работников по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантияхдеятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора иконтроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых

споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать

содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности(ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной

организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ,

Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантияхдеятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договоромработодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работниковобразовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и вслучаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящимколлективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на

которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленныхзаконодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «Опрофессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзнойорганизации, помещения, как для работы самого комитета, так и для проведениязаседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможностьразмещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации вбесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связии оргтехники.

7.3.Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых ииных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношениилюбого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2,

пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82,373 ТК РФ.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзнойорганизации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае еслиработник уполномочил профком представить его интересы во взаимоотношениях сработодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно

перечисляет на его счет первичной профсоюзной организации денежные средства иззаработной платы работников в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзнойорганизации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопускается.

7.3.4. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия вкачестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях идругих мероприятий.

7.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной

организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.6. Производить ежемесячные выплаты председателю ПК в размере 20% к

окладу, за активное участие в решении социальных вопросов труда на основанииСоглашения между администрацией муниципального образования «Город Саратов» игородским комитетом Профсоюза образования г. Саратова.

7.3.7. Увольнение по инициативе работодателя, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменениемобъёма аудиторной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отменаустановленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат)

работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюденияобщего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа,членами которого они являются, а председателя профсоюзной организаций учреждений –с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374. 376 ТК РФ).

7.3.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и всоставе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности школы ипринимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

7.3.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами,избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет послеокончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения илисовершения работником виновных действий, за которые федеральным закономпредусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке,установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.3.10. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать всостав комиссий организации по тарификации, специальной оценки условий труда, охранетруда.

7.3.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматриваетследующие вопросы

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТКРФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)

опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня егоприменения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ):

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196ТК РФ);

- определение объёма аудиторной и неаудиторной занятости;расписание занятий;

-установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;

- должностные инструкции работников;

- приказы на выполнение сверхурочных работ;

- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые

интересы работников;

- инструкции по охране труда и другие вопросы.

7.3.9. Предоставлять возможность профсоюзному комитету первичной

профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

**VIII. Обязательства профсоюзного комитета.**

Профсоюзный комитет обязуется:

* 1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом « О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.
  2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
  3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст.195 ТК РФ).
  4. Представлять и защищать трудовые права работников по их заявлению в комиссии по коллективным трудовым спорам.
  5. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.
  6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.
  7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в организации.
  8. Осуществлять контроль за:
* соблюдением работодателем и его полномочными представителями
* трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права,

* правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы,
* правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
* своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно-курортного лечения,
* своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования,
* правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты,
* соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на вторую квалификационную категорию,
* состоянием охраны труда и отдыха работников.

