

Представительный орган работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 34»

Представитель трудового коллектива

Г.Е. Беляева
«07» марта 2015 г.

Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 34»



Директор Средней школы № 34

Н.И. Говорухина
«07» марта 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

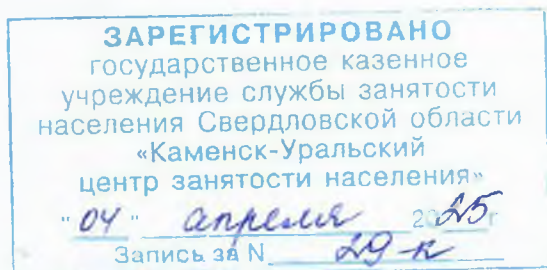
на 2025-2028 гг.

муниципального автономного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 34»

УТВЕРЖДЕН

на Общем собрании работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 34»

Протокол № 2 от «04» марта 2015 г.



г. Каменск-Уральский
2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 34» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя Беляевой Галины Егоровны (далее – представительный орган работников);
работодатель учреждения, в лице его представителя директора Говорухиной Натальи Ивановны.

1.4. Работники имеют право уполномочить представительного органа работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета коллективного договора.

1.6. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Приложением к коллективному договору является:

- Перечень профессий, должностей и видов выполняемой работы, выполнение которой дает право на получение специальной одежды, специальной обуви и других видов средств индивидуальной защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников:

1.16.1. учет мнения представительного органа работников;

1.16.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.16.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.16.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16.6. иные формы, определенные ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работодатель обязуется:

1.17.1. направить подписанный сторонами коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации;

1.17.2. довести текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись (часть третья статьи 68 ТК РФ).

1.18. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2. Трудовой договор.

Гарантии при заключении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (пункт 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», Федеральный закон от 26.12.2024 № 498-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»).

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со статьей 65, 66¹ ТК РФ.

2.7. При заключении трудового договора с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы может быть заключен с письменного согласия одного из родителей (попечителя). Согласия органа опеки не требуется.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя (Федеральный закон от 13.06.2023 № 259-ФЗ «О внесении изменений в статью 63 Трудового кодекса Российской Федерации»).

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Срок испытания устанавливается в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.9. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, критерии эффективности деятельности работника и другие.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11. Продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем учебной (педагогической) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников с результатами распределения их учебной нагрузки на новый учебный год под роспись в день проведения комплектования.

2.13. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.14. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.15. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.14. настоящего коллективного договора.

2.16. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.18. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.19. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.20. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в муниципальном учреждении. Подсчет стажа осуществляется работодателем и первичной профсоюзной организацией совместно, исходя из требований действующего законодательства и судебной практики, касающихся досрочного назначения страховых пенсий по старости в связи с педагогической деятельностью.

2.21. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора работника допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 ТК РФ).

2.22. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.23. Работодатель может заключить с работником дополнительное соглашение в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода

работника на дистанционную работу по инициативе работодателя. В исключительных случаях предусматривается возможность выполнения работником дистанционной работы на постоянной основе и временно, а также возможность комбинированной работы – дистанционно и на стационарном рабочем месте (офис) (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

2.24. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.25. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.26. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по основаниям, предусмотренным в статье 76 ТК РФ, педагогических работников по основаниям, предусмотренным в статье 333.1. ТК РФ.

2.27. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в статье 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.28. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (статья 336 ТК РФ) является:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.29. Локальные нормативные акты учреждения не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ);

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. При принятии решения об организации дополнительного профессионального образования работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (статья 197 ТК РФ);

3.2.2. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

3.2.3. ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

3.2.4. повышать квалификацию педагогических работников в соответствии с графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже чем один раз в три года для каждого педагогического работника;

3.2.5. в случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации с отрывом от

работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.2.6. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые (статья 173, 174 ТК РФ);

3.2.7. для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе в каникулы, еженедельный методический день.

В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

3.3. При получении работником дополнительного профессионального образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий по направлению работодателя работник освобождается на время получения дополнительного профессионального образования от работы с сохранением заработной платы.

3.4. Работодатель организует проведение аттестации:

3.4.1. педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196 (далее – Порядок);

3.4.2. заместителей руководителей в соответствии с Положением о порядке аттестации заместителей руководителя и лиц, назначаемых на должность заместителя руководителя.

3.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

3.6. Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, устанавливается следующая мера социальной поддержки - единовременное пособие педагогическому работнику на обзаведение хозяйством, - в размере, порядке и на условиях, определенных нормативными правовыми актами Свердловской области.

3.7. Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20%, а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для

прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

3.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости, за исключением назначения страховой пенсии, осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

3.9. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года с момента выхода на работу в образовательное учреждение следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения. в случае истечения срока в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работникам сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока.

Сохранение надбавок, установленных настоящим пунктом, осуществляется до даты принятия решений соответствующей Аттестационной комиссией об установлении квалификационной категории или об установлении соответствия занимаемой должности.

3.10. При сохранении повышения к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленного за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности в случаях, определенных в пунктах 3.8. и 3.9. настоящего Коллективного договора, работники не освобождаются от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 г. № 196.

3.11. При временном переводе педагогического работника в случаях, определенных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, на другую педагогическую должность за ним сохраняется повышение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, на период такого перевода, но не свыше 3 месяцев.

3.12. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в

межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет учреждения по заявлению работника принимает решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

4.2. Работодатель обязуется сообщить в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом два части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

В случае массового высвобождения работников, ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом первичной профсоюзной организации, работодатель направляет в орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.6. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.7. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

4.8. Стороны договорились:

4.8.1. трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов;

4.8.2. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.10. Работник – член первичной профсоюзной организации после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения остается на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена первичной профсоюзной организации.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения;

5.2.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда, – не более 36 часов в неделю.

5.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и

(или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, а также работа педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и освобожденных от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.

5.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»):

а) режима деятельности учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601).

5.8. При составлении расписаний учебных занятий, планов и графиков работ предусмотреть свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Часы, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель обязан посещать.

5.9. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка

отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.10. Предоставлять гарантии работникам предпенсионного и пенсионного возраста.

5.11. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (статья 113 ТК РФ).

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ по письменному приказу работодателя.

5.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.15. Работа в ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

Работник, принятый в учреждение по должности сторож, привлекается для работы в ночное время в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 96 ТК РФ.

5.16. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

5.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть (с их согласия) установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.18. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124 ТК РФ.

5.21. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (статья 127 ТК РФ).

5.23. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.24. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день (статья 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.25. Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

5.25.1. педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (статья 335 ТК РФ);

5.25.2. предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»);

5.25.3. одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (Федеральный закон от 05.12.2022 № 491-ФЗ «О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации»).

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.27. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами (статья 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.28. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения выходными днями:

- для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, является воскресенье;
- для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, являются суббота и воскресенье.

5.29. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и

нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (статья 108 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.30. Работник обязуется:

5.30.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

5.30.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.2. Учреждение устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований статьи 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, мнения представительного органа работников.

6.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет по согласованию с представительным органом работников размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.6. Учреждение повышает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников.

6.7. Учреждение устанавливает выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда работников.

6.8. Учреждение производит выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

6.9. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход, посредством оказания платных услуг работниками учреждения, решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

6.10. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени работников учреждения и режим их работы;
- 3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 5) особенности работы по совместительству педагогических работников, определяемые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы);

6.11.2. устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за одну ставку заработной платы, определённую в соответствии со статьей 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационных категорий, повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов.

Указанное повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.13. При занятии руководителем, его заместителями и главным бухгалтером педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

6.14. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности (согласно Положения об оплате труда работников).

6.15. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую

квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности (согласно Положения об оплате труда работников).

6.16. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в должности (должностях) с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (как по основному месту работы, так и по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по каждой педагогической должности (согласно Положения об оплате труда работников).

6.17. В случае выполнения педагогическим работником должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», повышается размер ставки заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную этим педагогическим работником по другим педагогическим должностям (согласно Положения об оплате труда работников).

6.18. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливается повышение доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности (согласно Положения об оплате труда работников).

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, на период выполнения этих обязанностей увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат устанавливается в Положении об оплате труда работников. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник» не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6.19. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося.

Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

6.20. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

Денежное вознаграждение выплачивается работнику ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

6.21. В связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах (классах-комплектах):

- возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);
- доплата за осуществление классного руководства и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за осуществление классного руководства или отмены осуществления классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (классов-комплектов);
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах (классах-комплектах);
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (классах-комплектах), происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе (классе-комплекте) в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за осуществление классного руководства пропорционально времени замещения;
- длительное отсутствие – невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам более месяца;
- ежемесячное вознаграждение за осуществление классного руководства, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышении квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;
- выплаты за осуществление классного руководства могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке статьи 74 ТК РФ.

6.22. Учреждение освобождает педагогических работников, участвующих в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

6.23. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе учреждения в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю, привлекаемому к работе в лагере с дневным пребыванием детей, организуемому при учреждении в каникулярное время, поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

6.24. Считать важным создание системы наставничества в учреждении.

Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (статья 351.8 ТК РФ).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Предусмотреть в выплатах компенсационного характера доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым специалистам (наставничество) в размере не менее 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

6.25. Изменение оплаты труда производится:

1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при истечении срока действия установленного повышающего коэффициента.

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

6.27. Педагогическим работникам, принимающим участие в муниципальном, региональном, федеральном этапах профессиональных конкурсов, на период подготовки к участию в конкурсных мероприятиях устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Данная выплата устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда работников.

6.28. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области).

6.29. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 ТК РФ).

6.30. Оплата труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с законодательством.

6.31. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера платы труда (статья 133 ТК РФ).

6.32. Районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П).

6.33. Повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П).

6.34. Дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации) (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П).

6.35. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Положением об оплате труда работника.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника с повышающим коэффициентом к окладу, и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

6.36. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме (в форме расчетного листка) (статья 136 ТК РФ):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.37. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы устанавливаются: 10 и 25 число каждого месяца.

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

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

День отдыха, указанный в части четвертой статьи 153 ТК РФ, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или

нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей статьи 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.

Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

6.40. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работником, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.41. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 142 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1 обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (статья 214, 217 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н);

7.1.2. обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (статья 216.1 ТК РФ);

7.1.3. проводить специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.11.2023 № 817н не реже одного раза в пять лет;

7.1.4. обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви, дерматологических и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (согласно Приложения к Коллективному договору). Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты;

7.1.5. организовать проведение в установленные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ);

7.1.6. организовывать и проводить иммунизацию, вакцинопрофилактику работников по совершенствованию профилактических мер и противодействия заболеваний среди работников в соответствии с законодательством проведение

вакцинации работников согласно «Национальному календарю профилактических прививок» и «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям», утвержденным приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 06.12.2021 № 1122н, а также «Региональному календарю профилактических прививок Свердловской области», утвержденному приказом Министерства здравоохранения Свердловской области от 11.08.2022 № 1811-п.

Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.4. Работодатель разрабатывает перечень мероприятий для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовывает их проведение с представительным органом работников. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определяет в ежегодном Соглашении по охране труда.

7.5. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда (статья 214, 219 ТК РФ, Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464, Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.08.2024 № 398н «Об утверждении требований к размещению, хранению и использованию аптечки для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий»).

7.6. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения представительного органа работников.

Обеспечивает работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.7. Работодатель проводит для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и проводит проверку знаний требований охраны труда.

7.8. Работодатель обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.9. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.10. Работодатель своевременно проводит рассмотрение обстоятельств и учет микротравм, расследование и учет несчастных случаев.

7.11. Работодатель оборудует по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (статья 223 ТК РФ).

7.12. Работодатель соблюдает установленные для отдельных категорий работников ограничения в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 224 ТК РФ):

- на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществление перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время;
- создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- другие мероприятия.

7.13. Обеспечивать доступность представителям представительному органу работников (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

Стороны совместно:

7.14. Иницируют разработку и принятие программ улучшения условий и охраны труда.

7.15. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности учреждения.

7.16. Заключают Соглашение по охране труда.

Стороны договорились:

7.17. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности (сметы) учреждение предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в учреждении на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

7.18. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками.

7.19. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов, иных совместных мероприятиях.

7.20. Выполнять мероприятия, направленные на снижение доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

7.21. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

Один раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

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

8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.3.2. безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации (представительному органу работников) необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для проведения собраний работников, заседаний, хранения документации, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК РФ).

Предоставить право представителю первичной профсоюзной организации участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю первичной профсоюзной организации свободный доступ к локальным нормативным документам.

8.4. В состав наблюдательного совета от работников включается представитель первичной профсоюзной организации (представительного органа работников).

8.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в представительный орган работников проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).

8.7. На основании личных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет первичной профсоюзной организации.

Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет первичной профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из первичной профсоюзной организации).

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день расчета заработной платы за предыдущий месяц. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Размещать на сайте учреждения материалы первичной профсоюзной организации.

8.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Работодатель направляет денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников учреждения.

8.11 Работодатель предоставляет по запросу представителя органа работников сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

8.12. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.13. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников) рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения первичной профсоюзной организацией (представительным органом работников), согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям и настоящему коллективному договору.

9. Обязательства представительного органа работников

9.1. Представительный орган работников обязуется:

9.1.1. представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав;

9.1.2. осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, об охране труда, коллективного договора, других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам учреждения;

9.1.3. осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

9.1.4. представлять на рассмотрение учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 ТК РФ);

9.1.5. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

9.1.6. осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, своевременности внесения в них записей;

9.1.7. осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.1.8. представлять интересы педагогических работников учреждения при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или квалификационной категории;

9.1.9. участвовать в организации обучения работников по охране труда;

9.1.10. оказывать консультативную помощь работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления Каменск-Уральского городского округа предложения по обеспечению жильем работников учреждения. Совместно с работодателем ходатайствовать перед Администрацией Каменск-Уральского городского округа о предоставлении мест в общежитиях работникам, не имеющим жилья;

9.1.11. оказывать материальную помощь работникам в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга, детей);
- в связи с юбилейной датой со дня рождения (55, 60, 65 лет и последующие каждые 5 лет);

9.1.12. осуществлять культурно-просветительскую работу и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения и членов их семей.

9.2. Совместно с Горкомом профсоюза:

9.2.1. содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление и лечение в санаториях и профилакториях;

Работникам учреждения при выделении путёвки в санатории-профилактории предоставляются дни для лечения по данной путёвке. Работодатель по заявлению работника и предъявлению путевки предоставляет данному работнику отпуск без сохранения заработной платы либо вносит изменения в График отпусков учреждения на текущий календарный год и предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на период, указанный в путевке, и с учетом дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно.

9.2.2. добиваться выделения для детей работников учреждения: путевок в летние оздоровительные организации, мест в детских дошкольных учреждениях, подарков, билетов на новогодние елки;

9.2.3. награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами;

9.2.4. разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав;

9.2.5. регулярно заслушивать на заседаниях профкома (уполномоченного по охране труда), готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда;

9.2.6. участвовать в расследовании несчастных случаев;

9.2.7. содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

9.2.8. принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по оценке готовности учреждения к новому учебному году;

9.2.9. доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 2 месяцев до окончания срока действия данного договора и окончены не позднее 10 дней до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

10.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон коллективного договора.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий, должностей и видов выполняемой работы,
выполнение которой дает право на получение специальной одежды,
специальной обуви и других видов средств индивидуальной
защиты, выдаваемых в соответствии с типовыми нормами
(приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации
от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств
индивидуальной защиты и смывающих средств»)

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Инженер-энергетик	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки резиновые диэлектрические Боты резиновые формовые диэлектрические	1 шт. 12 пар 1 пара до износа 1 пара (периодичность испытания для бот (поверка) - раз в 3 года
2.	Лаборант (кабинет информатики), Техник-программист	Костюм (халат) для защиты от растворов кислот и щелочей Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений (истирания) Перчатки трикотажные для защиты рук от механического воздействия	1 шт. 12 пар 12 пар
3.	Лаборант (кабинет химии)	Костюм (халат) для защиты от растворов кислот и щелочей Фартук для защиты от химических факторов Перчатки для защиты от растворов кислот и щёлочь Щиток лицевой от химических факторов Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	1 шт. 1 шт. 12 пар 1 шт. до износа 1 шт. до износа
4.	Лаборант (кабинет физики)	Костюм (халат) для защиты от растворов кислот и щелочей Перчатки трикотажные для защиты рук от механического воздействия	1 шт. 12 пар.

5.	Лаборант (кабинет биологии)	Костюм (халат) для защиты	1 шт.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от пониженной температуры и механического воздействия Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Обувь утепленная специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Фартук для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Рукавицы меховые Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего типа	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 шт на 1,5 года 1 пара на 1,5 лет 1 шт. 12 пар 12 пар 1 пара 1 шт. 1 шт. на 3 года 1 шт. до износа 1 шт. до износа 100мл. в месяц 200мл. в месяц 100мл. в месяц
7.	Гардеробщик	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	1 шт. 12 пар
8.	Вахтер	Костюм (халат) для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	12 пар
9.	Уборщик служебных помещений	Костюм (халат) для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего типа	1 шт. 1 пара 12 пар 100мл. в месяц 100мл. в месяц
10.	Дворник	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от пониженной температуры и механического воздействия Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Обувь вяленая от пониженных температур на резиновом ходу Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Рукавицы меховые Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Головной убор для защиты от пониженных температур Очки защитные Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего типа	1 шт. на 2 года 1 шт. на 2 года 1 шт на на 2 года 1 пара на 1,5 года 1 пара на 3 года 12 пар 12 пар 1 пара 1 шт. 1 шт. на 3 года 100мл. в месяц 1 шт. до износа 200мл. в месяц 100мл. в месяц