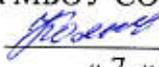


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения средней общеобразовательной школы № 4**  
**г. Невьянского городского округа**  
**(МБОУ СОШ № 4)**  
**на 2020-2023 годы**

Утвержден на собрании работников протокол № 2 от 7 декабря 2020г.

От работодателя:  
Директор МБОУ СОШ № 4  
Колногоров С.Г.  
« 7 » декабря 2020г.



От работников:  
председатель профсоюзного  
комитета МБОУ СОШ № 4  
 Колташова С.Н.  
« 7 » декабря 2020г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**ГКУ «НЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»**  
« 11 » 2020 Г.  
ЗАПИСЬ ЗА № 17-К

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование раздела коллективного договора</b>	<b>Стр.</b>
	Содержание	2
1.	Общие положения	4
2.	Обязательства коллектива работников и профсоюза	5
3.	Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников	7
	3.1. Заключение трудовых договоров	7
	3.2. Высвобождение сотрудников и содействие их трудоустройству	9
	3.3. Рабочее время и время отдыха	10
	3.4. Предоставление отпуска	11
	3.5. Работодатель обязуется	13
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
5.	Оплата и нормирование труда	17
6.	Охрана труда и здоровья	19
7.	Социальные гарантии	21
8.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	22
9.	Разрешение трудовых споров	24
10.	Контроль выполнения коллективного договора	25
11.	Заключительные положения	25
	Приложения к коллективному договору:	
	№1. Правила внутреннего трудового распорядка	
	№2. Политика обработки персональных данных	
	№3. Положение о порядке и условиях (основаниях) установления премий главному бухгалтеру, заместителю директора по АХЧ	
	№4. Положение о порядке и условиях (основаниях) установления премий заместителям директора по УВР, заведующей библиотекой	
	№5. Положение о порядке и условиях (основаниях) установления премий педагогическим работникам непосредственно осуществляющим учебный процесс	
	№6. Положение о порядке и условиях (основаниях) установления премий учебно-вспомогательному персоналу, техническим исполнителям, рабочим и специалистам	
	№7. Перечень профессий и должностей, дающих право на получение средств индивидуальной защиты.	
	№8. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ	
	№9. Соглашение по улучшению условий труда между администрацией и профсоюзным комитетом	
	№10. Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам.	
	№11. Форма расчетного листа	
	№12. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работникам на учебный год.	
	№13. Порядок согласования с выбранным органом первичной	

	профсоюзной организации локальных нормативных актов при их принятии.	
	№14. Перспективный план-график аттестации и повышения квалификации педагогических работников МБОУ СОШ № 4.	

## **1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения и соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы Невьянского городского округа (далее – общеобразовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** МБОУ СОШ №4 в лице директора школы **Колногорова Сергея Геннадьевича** и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация общеобразовательного учреждения Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя профкома школы **Колташовой Светланы Николаевны**.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Главой Невьянского городского округа, управлением образования Невьянского городского округа и Невьянской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.5. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 16 декабря 2020 по 16 декабря 2023 года. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока действия в случае:

- изменения структуры, наименования учреждения, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения
- расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные

условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.9. Договор состоит из основного текста и приложений, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

1.10. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат уведомительной регистрации в ГКУ «Невьянский ЦЗ».

1.11. Стороны определяют следующие формы управления учреждением: непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учет мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## **2. Обязательства коллектива работников и Профсоюза**

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ) на условиях указанных в п.8.2.9. Коллективного договора.

### **Коллектив работников Учреждения обязуется:**

- 2.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их трудовой деятельности локальные акты Учреждения;
- 2.2. своевременно оповещать Администрацию образовательного учреждения (далее- Администрации) о невозможности, по различного рода, уважительным причинам, выполнять свою работу;
- 2.3. совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
- 2.4. содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом;
- 2.5. бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
- 2.6. соблюдать правила охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений;
- 2.7. участвовать в разработке и реализации программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка в Учреждении на его территории;
- 2.8. не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения;
- 2.9. поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения;

### **Обязательства профсоюзного комитета:**

- 2.10. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения, если:
- первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников данного работодателя
  - работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.
- Его деятельность направлена:
- на улучшение условий работы и оплаты труда;
  - защиту профессиональных интересов работников;
  - улучшение условий жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.
- 2.10.1. Профсоюзный комитет организует систематический контроль за соблюдением Администрацией и сотрудниками требований законодательства о труде, об охране труда, за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, предоставлением им дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, за правильностью расходования фонда оплаты труда (ФОТ), ведения и хранения трудовых книжек, за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.10.2. Члены профсоюзного комитета участвуют в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и представляют интересы работников.
- 2.10.3. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 2.10.4. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.
- 2.10.5. Оказывает бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам учреждения, являющихся членами Профсоюза.
- 2.10.6. Оказывает консультативную помощь работникам- членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.
- 2.10.7. Оказывает работодателю необходимую консультативную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.
- 2.10.8. Оказывает содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.
- 2.10.9. Готовит методические пособия, вести разъяснительную, просветительскую работу, проводить обучающие семинары совместно с городской организацией Профсоюзов.
- 2.10.10. Ведет контроль педагогического стажа работников- членов Профсоюза, дающего право на досрочную пенсию по старости.
- 2.10.11. Награждает работников- членов Профсоюза, премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном Профсоюзной организацией учреждения.

### **3. Обязательства Учреждения в области обеспечения трудовых прав работников**

#### **3.1. Заключение трудовых договоров**

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

3.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.1.2. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и определяющими его трудовую деятельность.

3.1.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными Законами. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.1.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрирован в Минюсте России от 25.02.2015 № 36204).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрирован в Минюсте России от 25.02.2015 № 36204) (с изменениями и дополнениями).

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Примерный объем учебной нагрузки на новый учебный год для учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их примерной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.1.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образования и методических служб) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.1.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

3.1.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

3.1.9. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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.

3.1.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.1.11. При обращении работников в Профсоюзный комитет по поводу возникших с Администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции Администрации.

3.1.12. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.1.13. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее чем за три дня до окончания срока срочного трудового договора.

3.1.14. В случае нарушений работниками профессионального поведения, невыполнения должностных обязанностей служебное расследование производить только при поступлении письменных обращений, актов, справок. Копии жалоб передавать работнику. Ход служебного расследования и принятия по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **3.2. Высвобождение сотрудников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

3.2.1. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала и технических исполнителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- проведение внутренних переводов, подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.2.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ – не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.2.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (п.2,3,или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ).

3.2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется лицам предпенсионного возраста, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два года и менее;

- лицам, проработавшим в учреждении свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет;
- родителям, воспитывающим детей - инвалидов в возрасте до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой 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 образовательном учреждении.

3.2.7. Работник – член Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

3.2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством, при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

### **3.3. Рабочее время и время отдыха**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 1);
- расписанием занятий, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем;
- графиком сменности вспомогательного персонала, утверждаемым работодателем и доведенным до работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.3.2. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.3. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

3.3.4. На каникулярный период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

3.3.5. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

3.3.6. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

3.3.7. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и должностными обязанностями.

3.3.8. Работодатель устанавливает неполный день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.3.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями длительностью более чем 1 час, при 18-часовой недельной нагрузке, если на большую продолжительность перерывов при такой нагрузке учитель не дал добровольного согласия.

3.3.10. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, может предоставляться, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, по согласованию с работодателем. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.3.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.3.13. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, а работники из числа учебно-вспомогательного персонала и рабочих привлекаются к работам по ремонту и текущему содержанию здания и территории школы в пределах времени их рабочего времени.

**3.3.14.** Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти 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.

#### **3.4. Предоставление отпуска**

3.4.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

3.4.2. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ, правилами внутреннего трудового распорядка.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работника работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.4.4. 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, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (ст. 121 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, 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
- 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, устанавливается 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.

3.4.8. Работникам образования при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

### **3.5. Работодатель обязуется:**

**3.5.1.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в течение учебного года (без нарушения образовательного процесса и, как правило, в каникулярный период) в соответствии со ст.128 и ст. 263 ТК РФ и в следующих случаях:

- членам профкома и учителям – членам Совета школы – 1 день;
- председателю профкома – до 3 дней (если не получает доплату за работу в профсоюзе и количество членов профсоюза трудового коллектива составляет более 50% от общего количества работников учреждения);
- аттестующемуся работнику (в год аттестации) – до 3 дней.

**3.5. 2. предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (из средств ФОТ по местному бюджету):**

- работникам с ненормированным рабочим днем (главному бухгалтеру учреждения) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

## **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению, что:

4.1. работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ);

4.2. необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);

4.3. формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ);

4.4. Работодатель обязан:

4.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года;

4.4.2. Вслучае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

4.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

4.4.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках

прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях при этом финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

4.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» с изменениями и дополнениями) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям месячные оклады по оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.4.7. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняют повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех 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 п.5 статьи 47 "Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации" Федерального Закона РФ № 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.

4.4.8. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную 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 может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической

деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного периода на основании решения.

4.4.9.Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», 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).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

Список должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4. настоящего Соглашения
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)

Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

4.4.10. Выпускники учреждений среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в образовательные учреждения на педагогические должности, получают единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, установленном Правительством Свердловской области.

4.4.11. Выпускникам учреждений профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в образовательное учреждение, к окладу ставки заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение 2) за первую квалификационную категорию сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые 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 - 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 - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.4.12. В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования в соответствии с пунктом 4.4.11. Коллективного договора в период действия на территории Свердловской области и (или) муниципального образования режима повышенной готовности природного или техногенного характера, который препятствует реализации

права педагогических работников на прохождение аттестации в целях установления квалификационной категории в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.4.13. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается выплата по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

4.4.14. Руководителям государственных образовательных организаций Свердловской области, подведомственных Министерству и руководителям муниципальных образовательных организаций, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии устанавливается повышающий коэффициент к окладу не менее 0,2 на основании локального нормативного акта работодателя.

4.4.14. Педагогический работник, не прошедший в установленные в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Положением об аттестации сроки, очередную аттестацию на соответствие занимаемой должности, если при этом он не был в эти сроки аттестован на первую или высшую квалификационную категорию, может быть уволен, в соответствии с пунктом 3 статьи 81 трудового кодекса РФ по инициативе работодателя.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. В образовательном учреждении устанавливается система оплаты труда, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения формируется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, локальным актом образовательного учреждения "Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 Невьянского городского округа" и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

5.3. Фонд оплаты труда состоит из трех частей: базовой (оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы), компенсирующей и стимулирующей, причем гарантированная часть заработной платы педагога не должна быть ниже 65-70%, соответственно стимулирующая часть не должна быть больше 30-35% от общего фонда.

5.4. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера указаны в Приложениях к настоящему Коллективному договору, входящие в систему оплаты труда,

соответствуют перечням видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, соглашениями, другими локальными нормативными актами.

5.7. Должностной оклад руководителя устанавливается, исходя из средней заработной платы педагогических работников учреждения за предыдущий календарный год, коэффициента по группе оплаты труда руководителя образовательного учреждения.

5.8. При установлении системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) и иных выплат в качестве ориентиров используются примерные положения, утвержденные для федеральных государственных учреждений, а также нормативные правовые акты Свердловской области и органов местного самоуправления.

5.9. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распределителем бюджетных средств структурой.

5.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников

5.10.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

5.10.2. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.10.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

5.10.5. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце 5.10.3 настоящего пункта.

5.11. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

5.12. Выплата заработной платы производится 5 и 20 числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями дни выплаты заработной платы соответственно смещаются на предыдущие рабочие дни.

5.13. При централизованном увеличении фонда оплаты труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов средств фонда оплаты труда.

5.14. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утверждёнными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

5.15. Заработная плата работников учреждений (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.

5.16. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.(ст.157ТКРФ).

5.17. Работникам образовательных организаций, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области. Минимальный размер средств от стоимости путёвки, направляемый на заработную плату работников устанавливается нормативным правовым актом соответствующего органа местного самоуправления.

5.18. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

## **6. Охрана труда и здоровья**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.1.2. Провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда. Направлять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

6.1.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.1.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. Комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда - 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми работниками учреждения, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ) и поступающими на работу. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.1.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.1.6. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обеспечить обязательные прививки работников учреждения в соответствии с перечнем обязательных для работников общеобразовательных школ прививок утвержденных органами власти федерального, областного и муниципального уровня при условии выделения учреждению на эти цели бюджетных средств, а также прохождение внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.7. Провести специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.1.8. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

6.1.9. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.1.10. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (ст. 221 ТК РФ).

6.1.11. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

6.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

6.1.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых (отчет предоставляется главным бухгалтером по запросу профкома)

## **6.2. Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные и досуговые мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда 2 раза в год;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения;

## **6.3. Работники обязуются:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **7. Социальные гарантии**

### **Стороны договорились**

7.1. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.

По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и в другие санатории - профилактории.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

- Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.
- Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
  - путевок в летние оздоровительные лагеря;
  - мест в детских дошкольных учреждениях;
  - подарков, билетов на «Новогодние елки»;
  - бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.
- Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (ст.108 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями), независимо от объема учебной нагрузки, в период нахождения их в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

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

7.3. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам (Приложение №10) за счет стимулирующей части фонда оплаты труда и средств первичной профсоюзной организации.

7.4. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников образовательной организации. Размеры отчислений, порядок и условия устанавливаются коллективным договором.

7.5. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **8.1. Стороны договорились:**

- выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи;
- первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

## **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.2. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.3. Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.2.5. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

8.2.6. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.7. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.8. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (городской организации Профсоюза).

8.2.9. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и (или) заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома (городской организации Профсоюза) денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

8.2.10. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.2.11. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.2.12. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.2.13. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.2.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

### **8.3.Профком обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **9. Разрешение трудовых споров**

9.1.Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **10. Контроль выполнения коллективного договора**

## **Ответственность сторон**

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. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществлять совместный контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в июне и декабре.

10.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдает установленные 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.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 646116746743375933883833707902081325236681597478

Владелец Колногоров Сергей Геннадьевич

Действителен с 22.02.2023 по 22.02.2024