

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Полевского городского округа
«Средняя общеобразовательная школа № 18»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 - 2026 годы

от работников:

председатель первичной профсоюзной
организация Профсоюза работников
народного образования и науки РФ
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
Полевского городского округа «Средняя
общеобразовательная школа № 18»

Е.В. Добрынин

Протокол № 40 от 09 июля 2024 года

М.П.

от работодателя:

директор муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения Полевского
городского округа «Средняя
общеобразовательная школа № 18»

Т. Г. Тарасова

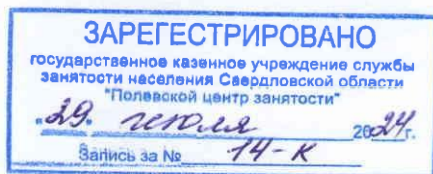
Приказ от 09 июля 2024 года № 494-Д



М.П.

Принят на собрании трудового коллектива,
протокол № 3 от 9 июля 2024 года

Полевской городской округ,
2024 год



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Полевского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 18» (далее – образовательное 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.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении Полевского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 18», заключенный работниками и работодателем в лице их представителей

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Полевского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 18» в лице директора Тамары Георгиевны Тарасовой (далее – Работодатель);

Работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Евгения Валерьевича Добрынина (далее – Первичная профсоюзная организация).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о 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.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Трудового кодекса РФ, Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевого соглашения Минпросвещения и профсоюза работников народного образования и науки от 27.03.2024, Отраслевого соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Областной организацией Профсоюза работников образования на 2024-2026 годы, Соглашения между ОМС Управление образованием Полевского городского округа и Полевской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. 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.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.2. Работодатель обязуется:

1.2.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.2.2. Довести текст коллективного договора до всех работников в течение 30 дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. 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.

1.3.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.3.3. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

1.3.4. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.3.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.3.6. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.3.7. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.3.8. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.3.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 28 июня 2024 года и по 28 июня 2027 года включительно.

Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров. Аттестационные процедуры.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. ст. 57, 58, 59, 60.1, 60.2, 67 ТК РФ.

2.1.2. Работодатель может принимать на работу обучающихся профессиональных учебных заведений, осваивающих программы по специальностям и направлениям подготовки «образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию:

- студентов, которые получают высшее образование к реализации основных общеобразовательных программ, при условии, что они учатся по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»; успешно прошли промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения;
- студентов, которые учатся по специальности, соответствующей направленности образовательных программ к реализации программ дополнительного образования, если они успешно прошли промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения;
- студентов, которые получают среднее профессиональное образование можно допустить к педагогической деятельности по программам дошкольного и начального общего образования, если соискатель-студент достиг совершеннолетия, учится на последнем курсе колледжа или техникума, получает специальность из группы специальностей "Образование и педагогические науки", успешно прошел промежуточные аттестации.

2.1.3. На выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в образовательное учреждение на педагогические должности, администрация школы ходатайствует о единовременном пособии на обустройство хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

2.1.4. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем два года. Если работник, к которому был применен настоящий пункт коллективного договора перешел на педагогическую работу в другую образовательную организацию, указанное повышение устанавливается на уменьшенный на время педагогической работы в предыдущей образовательной организации срок. Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3-5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности.

2.1.5. Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

2.1.6. В случае приема кандидата на работу дистанционно необходимо направить документы в электронной форме. Работодатель вправе потребовать бумажные нотариально заверенные копии этих документов, которые кандидат может направить их заказным письмом с уведомлением (ч. 3 ст. 312.2 ТК).

2.1.7. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Если работник устраивается на работу впервые, работодатель обязан оформить электронную трудовую книжку. Если устраивается сотрудник с опытом, он обязан предоставить информацию о трудовой деятельности.

2.1.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее для индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.1.9. Работодатель вносит в трудовую книжку сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ст. 66 ТК РФ).

2.1.10. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя m646464@mail.ru :

— в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

— при увольнении в день прекращения трудового договора (ст.66.1. ТК РФ)

2.1.11. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.12. Предоставлять право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения уроков по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

2.1.13. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.14. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.16. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. В трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) включают условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от сложности выполняемых работ, результатов и качества труда.

2.1.17. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.18. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.1.19. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.20. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.1.21. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.1.22. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.1.24. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

2.1.25. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, после установления, которых прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.1.26. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (ст.312.9 ТК РФ). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется

2.1.17. Трудовой договор с работником, осуществляющим педагогическую деятельность дистанционно, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

2.2.1. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.2. 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. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца.

Критерием массового высвобождения является увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательной организации.

2.2.3. 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.

2.2.4. Сообщать 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 п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 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 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

2.2.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

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 Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

2.2.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

2.2.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее, чем за два месяца до увольнения.

2.2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж 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.

2.2.10. 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.

2.3.1. Образовательная организация обеспечивает в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника, в соответствии с действующим законодательством (минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов).

2.3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК).

2.3.3. При создании условий для повышения квалификации педагогических работников, профессиональной переподготовки работников учитываются требования профессиональных стандартов, а также сроки прохождения ими следующей аттестации.

2.3.4. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.3.5. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.3.6. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.3.7. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (*Приложение № 16*), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника. График утверждается ежегодно в январе месяце.

2.3.8. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) (*Приложение № 11*).

2.3.9. Для создания условий по повышению квалификации, работы по самообразованию, участию в профессиональных конкурсах педагогическим работникам могут создаваться дополнительные условия: педагог освобождается от основных уроков по расписанию, плановых совещаний, общих собраний, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий.

2.3.10. В случае получения работником второго профессионального образования по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательного учреждения работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 177 ТК РФ.

2.3.11. При направлении работодателем работника на целевое обучение, работодатель предоставляет в период обучения меры поддержки, включая меры материального стимулирования, выплаты стимулирующей стипендии, оплату дополнительных образовательных услуг, оплату жилого помещения в период обучения и (или) других мер.

2.3.12. Образовательная организация обеспечивает местами прохождения, обучающимися профессиональных образовательных организаций, реализующих образовательные программы педагогической направленности, всех видов практик,

предусмотренных учебными планами, обеспечивает сопровождение практики педагогом-наставником, с целью дальнейшего их трудоустройства в образовательной организации. Работник обязан осуществлять трудовую деятельность в течение не менее 3 лет в соответствии с полученной квалификацией.

2.3.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.3.14. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 196-197 ТК РФ)

2.3.15. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.3.16. Организовывать сезонную занятость студентов педагогических учебных заведений среднего и высшего профессионального образования (летняя практика в пришкольном лагере дневного пребывания).

2.3.17. Работодатель способствует развитию профессионального конкурсного движения среди молодых педагогов, поддерживает реализацию программ поддержки молодых специалистов («Весенняя школа молодого педагога», «Молодой учитель» и др.).

2.3.18. Проводить работу по закреплению молодых специалистов: включать педагогов в деятельность выборных органов управления образовательной организации, вовлекать в активные формы профессионального общения, Совет молодых педагогов, Профсоюз.

2.4.1. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

2.4.2. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (ст. 48 п. 8 Закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ от 29.12.2012»), Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (*Приложение № 22*).

2.4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией образовательной организации, которая создается распорядительным актом работодателя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии.

2.4.4. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.4.5. Аттестацию не проходят следующие педагогические работники:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "в" и "г" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

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

2.4.8. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их заявлению.

2.4.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитываются в течение срока их действия (пять лет) при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория.

2.4.10. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

2.4.11. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливать соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

2.4.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, прошедших аттестацию в целях установления квалификационной категории, повышаются в размерах:

а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации- - на 25 процентов;

б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации- - на 20 процентов.

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

2.4.13. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается повышение к размеру доплат за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической и наставнической деятельности:

а) педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) педагогам-наставникам – на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (*Приложение №3*)

2.4.14. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста.

2.4.15. 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 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 частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных 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.

2.4.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, работников в сфере молодежной политики и патриотического воспитания в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников, на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

2.4.17. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик бывшего СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет с момента их присвоения.

2.4.18. Педагогическим работникам – гражданам Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик бывшего СССР, предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию независимо от того, что они не проходили на

территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

2.4.19. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 №196, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации и реализуемой образовательной программы, преподаваемого предмета (дисциплины).

2.4.20. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

2.4.21. 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.

2.4.22. 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.

2.4.23. Производить повышение размера ставки заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями» за соответствующую квалификационную категорию, присвоенную этим педагогическим работникам по другим педагогическим должностям. Условия повышения размера ставки заработной платы педагогических работников по должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации. *(Приложение №3).*

2.5. Работники обязуются:

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

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

2.5.3. Соблюдать нормы профессиональной этики педагогического работника.

2.5.4. Повышать свою квалификацию не реже, чем 1 раз в три года по согласованию с работодателем в соответствии с потребностью образовательного учреждения. Учитывать при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении

квалификации работников, интересы работодателя и перспективы развития образовательного учреждения.

2.5.5. Своевременно включаться в аттестационные процедуры, использовать аттестацию как способ повышения собственной квалификации.

2.5.6. Соблюдать меры профилактики и противодействия коррупции.

2.5.7. При получении целевого обучения, получения от работодателя мер поддержки, включая меры материального стимулирования, оплату дополнительных образовательных услуг, оплату жилого помещения в период обучения и (или) других мер, обязан осуществлять трудовую деятельность в течение не менее 3 лет в соответствии с полученной квалификацией.

2.5.8. В случае ситуации временного перевода на дистанционный формат работы качественно выполнять должностные обязанности с помощью интернет ресурсов, электронных образовательных платформ.

2.6. Стороны договорились:

2.6.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.6.2. Инициировать привлечение педагогических кадров путем предоставления целевого направления выпускникам образовательного учреждения для получения образования в направлениях «Образование и педагогические науки»; привлекать к работе по реализации программ основного и дополнительного образования учащихся высших и средних профессиональных учебных заведений, успешно окончивших 2/3 курс и не имеющих академических задолженностей.

2.6.3. Учитывать требования статьи 179 ТК РФ о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении штата работников.

2.6.4. Устанавливать педагогическую нагрузку в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы (при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении) педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет.

2.6.5. Обеспечивать сопровождение молодых специалистов – выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющих стаж работы по специальности до 5 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении (наставничество) и в решении социально-психологических проблем (профессиональной адаптации).

2.6.6. Обеспечить выборному органу первичной профсоюзной организации возможность осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

2.6.7. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника.

2.6.8. В случае получения работником второго профессионального образования по профилю деятельности учреждения, по направлению образовательного учреждения предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ в том числе за счет внебюджетных источников.

2.6.9. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию, востребованную в образовательной организации.

2.6.10. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством. Процедуры аттестации считать способом стимулирования и повышения квалификации педагогических работников.

2.6.11. Осуществлять процедуру аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по истечении 2 лет работы в образовательном учреждении.

2.6.12. Аттестацию педагогических работников в целях установления первой, высшей квалификационной категории и категорий педагог-методист, педагог-наставник проводить по их желанию (заявлению).

2.6.13. Считать нормы профессиональной этики важными составляющими профессионального статуса педагога, выполнение норм профессиональной для педагогического работника обязательно (*Приложение № 10*).

2.6.14. Обеспечить защиту прав и законных интересов граждан от негативных процессов и явлений, связанных с коррупцией, принять все доступные меры по укреплению доверия граждан к деятельности работников образовательной организации; повышение эффективности информационно-пропагандистских и просветительских мер, направленных на создание атмосферы нетерпимости к коррупционным проявлениям (*Приложение № 15*).

2.6.15. Определять с учетом мнения профсоюза формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

2.6.16. Обеспечивать соблюдение действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, установленных главой 49.1, ст. 319.9. ТК РФ в период дистанционной (удаленной) работы.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.2. Определять режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ ПГО «СОШ №18» в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Режим рабочего времени обусловлен настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с первичной профсоюзной организацией.

3.1.3. Для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.5. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 с изменениями, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 29.06.2016 № 755 «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».

3.1.7. В МБОУ ПГО «СОШ №18» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

3.1.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы (Указом Президента от 21.09.2022 № 647)

3.1.10. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

3.1.11. При установлении педагогам, для которых МБОУ ПГО «СОШ №18» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении

ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

3.1.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной организации. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

3.1.13. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации организации в следующем учебном году. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

3.1.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

3.1.16. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе общеобразовательной организации 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 при этом 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 (*Приложение №23*)

3.1.17 При наличии статуса многодетной семьи (семья с тремя и более детьми), действуют дополнительные меры социальной поддержки до достижения старшим ребенком возраста 18 или 23 лет – если он учится очно в организации, осуществляющей образовательную деятельность:

- направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК);
- привлекать к работе в ночное время, сверхурочно, в выходной или нерабочий праздничный день можно только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья; при этом нужно письменно ознакомить их с правом отказаться от такой работы;
- право воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в удобное время (ст. 262.2 ТК);
- оказывать работникам, имеющим трех и более несовершеннолетних детей, ежегодную разовую материальную помощь в размере 2000 рублей из средств, полученных от приносящей доход деятельности в конце календарного года;
- предоставлять сокращенную 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;
- предоставлять право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы по их письменному заявлению;
- обеспечивать оплату труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

3.1.18. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.19. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», письма Минтруда России от 20.08.2013 г. № 16-2/10/1-3814 и пункта 2.3 Протокола заседания Совета по социальной политике при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Уральском Федеральном округе от 30.09.2013 г., в соответствии с Решением коллегии Департамента по труду и занятости населения Свердловской области от 24.07.2013 г., с целью развития социального партнерства осуществлять мероприятия по предоставлению льгот и преимуществ женщинам, имеющим детей в возрасте до 18 лет:

- при трудоустройстве молодых матерей составлять гибкий график работы, предусматривать методический день по субботам (при шестидневной рабочей неделе);
- ходатайствовать о выделении места в дошкольном образовательном учреждении, при выходе молодой мамы, ребенку которой менее 3-х на работу;
- ходатайствовать о выделении работникам образовательного учреждения путевок в летние загородные оздоровительные лагеря.

3.1.20 Режим рабочего времени устанавливается для педагогических работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем при шестидневной рабочей неделе является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе общие выходные дни – суббота и воскресенье.

3.1.21. В последний день каникул для подготовки к началу очередной четверти предоставлять единый методический день всем педагогам, присутствие на рабочем месте в этот день не обязательно.

3.1.22. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей (методической работы, ведения учебной документации и т.д.), которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.1.23. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов (для работников, работающих в одну смену, вне зависимости от смены).

3.1.24. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного 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.

3.1.25. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.26. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.27. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы (план работы) в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения.

3.1.28. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

3.1.30. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.1.31. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.1.32. Устанавливать очередность отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

3.1.33. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производить с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.

3.1.34. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.35. 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 (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.1.36. Предоставлять в соответствии с законодательством работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда – семь дней (при наличии таких факторов по результатам оценки условий труда);
- за ненормированный рабочий день – три дня (в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.1.37. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 119 ТК РФ). Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ (*Приложение № 2*).

3.1.38. Продлевать в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.1.39. При увольнении работнику выплачивать денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.1.40. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительной, отпуск сроком до одного года (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.1.41. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.1.42. Предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- важном семейном событии (проводы в армию, личные юбилейные даты и т.п.) – до 2 календарных дней в году;
- подготовке к аттестационным мероприятиям – до 2 календарных дней в году;
- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- за активную работу членам профкома за общественную деятельность (по ходатайству председателя профкома) – до 2 календарных дней в году.

3.1.43. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников в служебные командировки, утвержденным приказом директора образовательной организации. (*Приложение №11*)

3.1.44. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (ст.312.9 ТК РФ).

3.1.45. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

3.1.46. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

3.1.47. Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, условиях труда и особенностях времени труда и отдыха (ст. 319.9 ТК РФ). Все организационные особенности в период дистанционной работы закрепляются локальным актом, согласованным с профсоюзом.

3.1.48. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 319.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.1.49. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель предоставляет работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.1.50. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Изменения в режиме работы на период удаленной (дистанционной) работы не должны менять основную нагрузку педагогического работника.

3.1.51. Трудовая деятельность педагогического работника в период дистанционной работы регулируется расписанием занятий, действующими санитарными нормами и правилами к организации обучения с применением электронного обучения. Выполнение трудовых функций (обучения и воспитания) осуществляется с *помощью* электронных ресурсов, разрешенных и рекомендованных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, доступных для организации процесса обучения всем педагогическим работникам образовательного учреждения.

3.1.52. Мероприятия организационного и методического содержания проводятся также с использованием электронных (информационных технологий) в виде видеоконференцсвязи.

3.1.53. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с первичной профсоюзной организацией (*Приложение № 1*).

3.3.2. Педагогам, для которых МБОУ ПГО «СОШ №18» является местом основной работы, максимально сохранять объем нагрузки и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия педагогов.

3.3.3. Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей (методической работы, ведения учебной документации и т.д.), которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.3.4. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.3.5. Предоставлять в соответствии с законодательством работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда, за ненормированный рабочий день, по уходу за детьми-инвалидами.

3.1.6. Предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в п. 3.1.42 настоящего Коллективного договора.

3.1.7. Работникам при выделении путевки в санатории-профилактории работодателем предоставляются дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счет ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы. Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» (далее – санаторий-профилакторий «Юбилейный») без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации и это не приводит к нарушению образовательного процесса.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы). Работникам гарантируется выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда. Работники, зарплата которых ниже минимального размера оплаты труда, должны получать доплату в сумме, которая необходима, чтобы довести заработную плату до минимального размера оплаты труда.

4.1.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ

Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 с изменениями, утвержденными Приказом Минобрнауки России от 29.06.2016 № 755 «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».

4.1.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника. Сохранять, по возможности, объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.1.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки *(Приложение 6)*.

4.1.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.1.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.1.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.1.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе,

учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.1.9. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.1.10. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.1.11. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.1.12. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.1.13. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 10 и 25 числа.

4.1.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.1.15. 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.

4.1.16. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА (*Приложение №4*)

4.1.17. 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 перечню должностей.

4.1.18. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20% оклада (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

4.1.19. Устанавливать данное повышение 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.

4.1.20. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 10%.

4.1.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.1.23. 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, 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.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации 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.

4.1.24. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на

которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада, должностного оклада), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.

3.1.18. Заработная плата работников организаций (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.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (*Приложение № 3*), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, регулируемые отдельными локальными актами:

- Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ (*Приложение № 4*);
- Положение о выплатах стимулирующего характера (*Приложение № 5*);
- Положение об оказании материальной помощи (*Приложение № 14*);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (*Приложение № 12*).

4.2.2. Вопросы оплаты труда, выплат компенсационного характера и доплат за дополнительные виды работ, выплаты стимулирующего характера, оказания материальной помощи, распределения педагогической нагрузки, установления классного руководства решаются комиссиями, в состав которых входит представитель профсоюзного органа. Для этой цели разработаны Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (*Приложение № 13*), Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (*Приложение № 6*), Положение о порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (*Приложение 18*.) Положения являются приложениями к коллективному договору.

4.2.3. Разрабатывать 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 РФ.

4.2.4. Самостоятельно определять в пределах, имеющихся средств у образовательного учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования.

4.2.5. Руководствоваться при определении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения

должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н с изменениями от 23 декабря 2011 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Решения принимаются с учетом мнения профсоюзной организации.

4.2.6. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.2.7. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда (*Приложение № 1*).

4.2.8. Устанавливать 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 (*Приложение №3*).

4.2.9. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников (*Приложение № 5*).

4.2.10. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30%.

4.2.11. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности образовательного учреждения принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. (*Приложение № 12*).

4.2.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца.

4.2.13. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате

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

4.2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.2.16. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

4.2.17. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.2.18. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.2.19. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по решению государственных органов за работником сохраняется место работы и средний заработок.

4.2.20. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению, об оплате труда работников.

4.2.21. 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 образовательной организации. Наименования профессиональных конкурсов, за которые устанавливается данная стимулирующая выплата, конкретизируются в Положении об оплате труда образовательной организации.

4.2.22. 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).

4.2.23. 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 (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.2.24. Дополнительные обязанности классного руководителя возлагаются с письменного согласия педагогических работников, определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, определяется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство, при этом соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах.

4.2.25. В случае необходимости классное руководство может осуществляться учителями из числа руководителей и других работников, ведущих занятия в этом классе.

4.2.26. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно, но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы и выплачивается одновременно с заработной платой. Денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых общеобразовательных программ, включая адаптированные.

4.2.27. Временное замещение длительно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогического работника (более шести рабочих дней) осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником, оплачивается пропорционально времени замещения.

4.2.28. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.2.29. Выплаты денежного вознаграждения могут быть отменены приказом руководителя: при добровольном отказе работника выполнять функции классного руководителя; в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

4.2.30. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.31. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной

платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в 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.

4.2.32. Работники, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее ОГЭ, ЕГЭ) в рабочее время освобождаются от основной работы на период проведения ОГЭ, ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Также работникам, участвующим в проведении ОГЭ, ЕГЭ по их заявлению выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья.

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию условий безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих трудовой деятельности санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

5.1.4. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (*Приложение 7*).

5.1.5. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22.09.2021 №650н).

5.1.6. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

5.1.7. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание организации и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.8. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

5.1.9. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 №467н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»

5.1.10. Организовать рабочие места сотрудникам исходя из результатов специальной оценки труда по условиям труда (АРМ), условия которой прописаны в картах специальной оценки труда. При поступлении вновь принятых работников, знакомить с условиями труда на рабочем месте с отметкой об ознакомлении (под подпись).

5.1.11. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 №2464).

5.1.12. Проводить инструктаж по охране труда не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Согласно нормативным документам производить четыре основных вида инструктажей по охране труда: вводный, первичный (первичный на рабочем месте), повторный и целевой. Дополнительным видом является внеплановый инструктаж. Организовать учёбу по охране труда не реже 1 раза в год. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.13. Обеспечивать работников памятками, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.14. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ, не реже одного раза в пять лет.

5.1.15. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда и по результатам выявления рисков. Порядок и сроки указанной работы согласовывать с профсоюзным органом.

5.1.16. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н (*Приложение № 9*).

5.1.17. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №766н.

5.1.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

5.1.19. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 апреля 2022 г. N223н (вступает в силу с 1 сентября 2022 года).

5.1.20. Организовать учет и расследование микротравм, причины их возникновения, в целях профилактики производственного травматизма и развития профессиональных заболеваний. Основание для регистрации микроповреждения — обращение работника к непосредственному руководителю (ст.226 ТК РФ, приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 15.09.2021 г. № 632 н).

5.1.21. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

5.1.22. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.23. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.

5.1.24. Разработать (актуализировать содержание, внести изменения) и утвердить инструкции по охране труда по должностям и по видам выполняемых работ с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.25. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников в соответствии с приказом Минздрава РФ от 6.12.2021 г. № 1122 «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемиологическим показателям и порядка проведения профилактических прививок.

5.1.26. Обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных

факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

5.1.27. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

5.1.28. Расходы на прохождение лицами, поступающими на работу, обязательных психиатрических освидетельствований и предварительных медицинских осмотров, проведение обязательной вакцинации и периодических медицинских осмотров работников организаций осуществлять за счет средств образовательной организации.

5.1.29. Предоставлять, на основании письменного заявления, для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно (ТК РФ ст. 185.1.).

5.1.30. Организовывать медицинский осмотр без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад (в соответствии с требованиями приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021).

5.1.31. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшим от этого заболевания, проводить следующие мероприятия:

- включить вопросы по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного инструктажа по охране труда;
- организовывать и проводить мероприятия с привлечением специалистов медицинских учреждений, направленные на информирование и обучение сотрудников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИД (распространение брошюр профилактической направленности);
- информировать работников о службах помощи ВИЧ-инфицированных;
- не допускать дискриминации в сфере труда, в отношении работников с ВИЧ-статусом, признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

5.1.32. Выделять в пределах фонда оплаты труда средства на исполнение обязанностей по охране труда специальному уполномоченному от профсоюзной организации.

5.1.33. Предусмотреть критерии выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, активно принимающим активное участие в здоровьесберегающих и спортивных мероприятиях.

5.1.34. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

5.1.35. В период распространения коронавирусной инфекции в соответствии с Рекомендациями, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально – трудовых отношений от 29.10.2021, протокол № 9

предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции два оплачиваемых дополнительных дня отдыха.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзной организации и других работников образовательной организации не реже одного раза в четверть.

5.2.2. Проводить в пределах своей компетенции работу по оздоровлению детей работников образовательной организации.

5.2.3. 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 (декабрь) подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.4. Участвовать в организации обучения работников охране труда.

5.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзной организации специального уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санатории – профилактории.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности; пожарной безопасности; электробезопасности; антитеррористической защищённости.

5.3.2. Проходить, в соответствии с требованиями, обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя (п. 9 ч. 1 ст. 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Кроме того, для всех категорий работников образовательных учреждений обязательно наличие медицинской книжки (ст. 34 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»).

5.3.5. 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) по согласованию с профсоюзной организацией и работодателем при наличии объективных ситуаций.

5.3.6. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

5.3.7. Участвовать в профилактических и просветительских мероприятиях по предупреждению асоциальных проявлений, распространения заболеваний.

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории 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.

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.2.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.2.4. Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

6.2.5. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

6.2.6. Выплачивать материальную помощь по заявлению работника и предъявлению подтверждающих документов из средств работодателя.

6.2.7. Оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

6.2.8. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

6.2.9. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

6.2.10. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

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

6.3.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. 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.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (городской организации Профсоюза).

7.1.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций (в оговоренные сроки, но не реже 2 раза в год) необходимые помещения с оборудованием и системами жизнеобеспечения для проведения собраний работников во внеурочное время.

7.1.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом.

7.1.7. Устанавливать доплаты в размере до 50 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам организаций, избранным председателями профсоюзных организаций, в размере до 30 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы уполномоченным по охране труда за счет средств работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда. Конкретные размеры доплат устанавливаются в зависимости от количества членов профсоюза в профсоюзной организации и в пределах фонда оплаты труда, размеры доплат закрепляются в Положении об оплате труда.

7.1.8. Определять условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.9. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.10. 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).

7.1.11. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из

заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счета профсоюзных организаций

7.1.11. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно четвертая среда каждого месяца. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.1.12. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. 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.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профсоюза включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзной организации, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом 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 (ст. 105 ТК РФ);
- вопросы 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).

7.2.6. В образовательном учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов с профсоюзной организацией:

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (профком);
- профком первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме;
- случае если профком первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.2.7. Ежегодно совместно организовывать проведение первомайских мероприятий на основании постановления Правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и Труда в Свердловской области».

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

7.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза.

7.3.3. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.4. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций профсоюза.

7.3.5. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.6. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

7.3.7. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.3.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.9. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.10. Вести разъяснительную работу среди работников образовательной организации по вопросам трудового законодательства РФ, требований охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической защищенности, этике профессионального поведения, нормам противодействия коррупции.

7.3.11. Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.12. Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.13. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

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

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

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации 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.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. 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.

9.2. Стороны ежегодно (май месяц) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников учреждения.

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

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Коллективный договор рассмотрен и утвержден на общем собрании работников трудового коллектива МБОУ ПГО «Средняя общеобразовательная школа №18», протокол № 3 от «09» июля 2024 года



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 176582781996954633309689447090513787464982389959

Владелец Тарасова Тамара Георгиевна

Действителен с 05.03.2024 по 05.03.2025