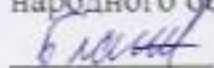


От работников:

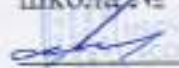
Председатель профкома
профсоюза работников
народного образования и науки РФ

 А.В. Блажнов

«19» декабря 2025 г.

От работодателя:

Директор МБОУ ПМО СО
«Средняя общеобразовательная
школа № 14»

 И.А. Харланов

Приказ от 19.12.2025 г. № 477-Д

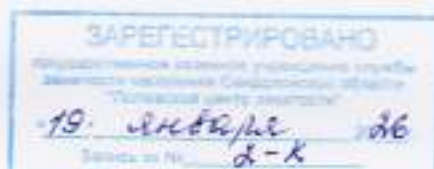
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2029 г.г.

муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения Полевского муниципального округа
Свердловской области
«Средняя общеобразовательная школа № 14»

Принят общим собранием работников,
протокол № 3 от «19» декабря 2025 г.

г. Полевской 2025 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Полевского муниципального округа Свердловской области «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения, 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 между работодателем и работниками Учреждения. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель Учреждения в лице директора Харланова Игоря Анатольевича и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее – Профсоюз) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в лице председателя Блажнова Александра Владимировича. Работники, не являющиеся членами указанной профсоюзной организации, имеют право письменно уполномочить первичную профсоюзную организацию Учреждения (профсоюзный комитет) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
- 1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников Учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.
- 1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор устанавливает для работников льготы и преимущества, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2024-2026 годы, Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024–2026 гг., Городским отраслевым Соглашением между ОМС Управление образованием Полевского городского округа и Полевской городской организацией Профессионального союза работников образования на 2023-2025 годы, Рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на 2024 и последующие годы, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей.
- 1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

- 1.6. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации). По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.7. 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.
- 1.8. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа муниципального Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.
- 1.10. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.12. Работодатель обязуется направить подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 1.13. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

II. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ

- 2.1. Настоящий Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Работодатель и Профсоюз договорились:

- 3.1.1. Добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда, мер социальной поддержки и социальных гарантий работников, не допускать снижения достигнутого уровня.
- 3.1.2. Проводить ежегодно совместные заседания Работодателя и Профсоюза с целью определения основных направлений взаимодействия на предстоящий учебный год.
- 3.1.2. При проведении Работодателем совещаний приглашать для участия в них представителя Профсоюза.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам Учреждения заработной платы.

3.2.2. При подготовке проектов нормативных правовых актов, а также при принятии приказов и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них Профсоюз, учитывать его мнение и положения настоящего Коллективного договора.

3.2.3. Согласовывать с Профсоюзом проекты нормативных правовых актов Учреждения, касающиеся социальных, профессиональных и трудовых прав работников. Без согласования с Профсоюзом данные акты не могут быть приняты.

3.2.4. Направлять по запросу Профсоюза следующую информацию, имеющуюся у Работодателя: о численности, составе работников Учреждения; о размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников Учреждения; об объеме задолженности по выплате заработной платы; о показателях по условиям и охране труда; об объемах средств областного бюджета, поступающих в Учреждение на заработную плату работников.

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Контролировать соблюдение работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

3.3.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

3.3.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза.

3.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности принимать участие в работе аттестационной комиссии Учреждения.

3.3.5. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

3.3.6. Оказывать содействие Руководителю Учреждения – по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

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

3.3.8. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

3.3.9. Готовить информационные пособия, вести разъяснительную, просветительную работу, проводить обучающие семинары в первичной организации по вопросам трудового законодательства.

3.3.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочную страховую пенсию по старости.

3.3.11. Награждать работников – членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

3.3.12. Ходатайствовать о представлении работников – членов Профсоюза к наградам Свердловской области, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со статьями глав 10 и 11 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

4.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.1.4. 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.

4.1.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.1.6. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В случае изменения системы оплаты труда заключается соглашение об изменении трудового договора.

4.1.7. Ознакомить под роспись работника при приеме его на работу и заключении с ним трудового договора с Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными нормативными актами, действующими в Учреждении.

4.1.8. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа местного самоуправления Управление образованием Полесского муниципального округа) только в том случае, если учителя, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.9. Уведомлять работника о введении любых изменений в письменной форме не позднее, чем за два месяца согласно части 2 статьи 74, статьи 162 Трудового Кодекса Российской Федерации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых организационных или технологических условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.1.10. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме об увольнении и сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации Учреждения – не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации Учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.11. Соблюдать нормы корпоративной этики и выполнять все мероприятия, регламентируемые планом работы Учреждения.

4.1.12. Не разглашать персональные данные обучающихся и работников Учреждения.

4.2. Работники обучаются:

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

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

4.1.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

4.1.4. Соблюдать нормы корпоративной этики и выполнять все мероприятия, регламентируемые планом работы Учреждения.

4.1.5. Не разглашать персональные данные обучающихся и работников Учреждения.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Работодатель обучается:

5.1.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

5.1.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

5.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профсоюзный комитет Учреждения проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

5.1.6. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.1.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, также лицам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии, в том числе досрочно);
- проработавшим в Учреждении свыше десяти лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям (законным представителям), воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателю первичной профсоюзной организации;
- иждивенцам, имеющим трудовой стаж не менее одного года.

5.1.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.1.9. Предусматривать мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении, и на обеспечение занятости этих работников, в том числе:

- льготы и компенсации высвобождаемым работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей;
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора при наличии финансовых возможностей;
- оказывать содействие в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников.

5.1.10. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям в соответствии со статьей 197 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.1.11. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

5.1.12. Предусматривать выделение средств в смете Учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

5.1.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в период, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

5.1.15. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению органа

управления образованием. Финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии.

5.1.16. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Проводить совместную работу по созданию Совета молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в Учреждении, их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с государственными органами власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

5.2.2. Считать важным создание системы наставничества в Учреждении: предусматривать в Положении об оплате труда Учреждения доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере до 15% оклада (должностного оклада), ставки. Указанные доплаты осуществлять в пределах утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда в соответствии с Положением, регулирующим условия и порядок организации наставничества в Учреждении.

5.2.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

5.2.4. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

5.2.5. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в Учреждение при появлении вакансии.

5.2.6. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с профкомом на каждый учебный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.2.7. Анализировать информацию о кадровом составе, потребность в кадрах, обеспечивать необходимые условия для повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

5.2.8. Признавать значимой для деятельности Учреждения и принимать во внимание приощерении работников, при отборе кандидатур на замещение руководящих должностей Учреждения работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации.

5.2.9. Содействовать Профсоюзу в организации и проведения муниципального этапа конкурса «Молодой учитель» и ежегодных муниципальных «Весенних школ молодого педагога», организуемых городской организацией профессионального союза.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 7).

6.1.2. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени для административного, учебно – вспомогательного персонала, рабочих – не более 40 часов в неделю за ставку заработной платы, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II, – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, – не более 36 часов в неделю;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю.

6.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки», а именно: - педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-библиотекарям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности – 36 часов за ставку заработной платы;

- учителям-дефектологам, учителям-логопедам – 20 часов в неделю за ставку заработной платы;
- учителям Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования – 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.1.4. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификационной ведомостью, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

6.1.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, приказами по Учреждению и другими нормативными документами.

6.1.6. Составлять расписание уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего длительных перерывов между занятиями. При

исключи в основном расписании перерывов более 2 уроков подряд предусматривать учителем комплексно в виде предоставления 1 дня дополнительного оплачиваемого отпуска в летний, каникулярный период. Предоставлять, по согласованию, учителям, имеющим детей дошкольного возраста или детей, обучающихся в пятидневном режиме в общеобразовательных организациях, методический день в субботу.

6.1.7. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать специфику работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по 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.

6.1.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, а по просьбе беременных женщин, одного из родителей (законного представителя), 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 – в обязательном порядке.

6.1.9. Предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей в соответствии со статьей 258 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.10. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

6.1.11. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом, в соответствии со статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.12. Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

6.1.13. 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.

6.1.14. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

6.1.15. Привлекать к работе в школьном оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке. Учителя, принимающие экзамены, должны

выработать учебную нагрузку в лагере в свободные от экзаменов дни. От работы в лагере освободить классных руководителей выпускных классов.

6.1.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 Трудового Кодекса Российской Федерации. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.1.17. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.18. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.19. Предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика в случае получения работником путевки для лечения или отдыха.

6.1.20. Предоставлять по заявлениям педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.1.21. Обеспечить при составлении графика отпусков в первую очередь предоставление отпусков следующим категориям работников:

- моложе 18 лет;
- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

6.1.22. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*Приложение № 1*);
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия;
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6.2. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении и усыновлении ребенка – 1 день;

- при вступлении в брак работника – 3 дня;
- на свадьбу детей работника – 3 дня;
- по случаю смерти близких родственников – 3 дня;
- при переезде на новое место жительства - 2 дня;
- работникам, достигшим пенсионного возраста, – 2 дня за учебный год;
- работающим инвалидам - 2 дня за учебный год;
- при отсутствии в течение учебного года нетрудоспособности – 5 дней;
- при отсутствии методического дня – 2 дня;
- для подготовки к аттестации на 1 или высшую категорию – 1 день;
- при вакцинации (ревакцинации) от COVID-19 – однокомпонентной вакциной - 1 день, двухкомпонентной вакциной – 2 дня.

6.6.3. Предоставлять отдельным категориям работников в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Работодатель и Профсоюз договорились:

7.1.1. Работодатель разрабатывает локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников, в соответствии с законодательством, с учетом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и областной организации Профсоюза.

7.1.2. Работодатель при увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета, в первую очередь, производит индексацию заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда компенсационной и стимулирующей части в размере не более 30 процентов. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

7.1.3. При увеличении расходов на оплату труда за счет средств областного бюджета работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.4. 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 в субъекте Российской Федерации)

7.1.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда.

7.1.6. Совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов

фонда оплаты труда Учреждения (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, за специфику работы).

7.1.7. Размер минимальной оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 25 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

7.1.8. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда.

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

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

7.1.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются в соответствии с *Приложением № 2*.

7.1.12. Стороны исходят из того, что работодатель освобождает педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

7.1.13. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере, не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретные размеры и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами Учреждения.

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

7.1.15. Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более

классов (классно-комбинетный). Денежное вознаграждение выплачивается работнику исключительно пропорционально отработанному времени.

7.1.16. В связи с временной длительной отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, на которого возложено выполнение функций классного руководителя, выполнение данных функций временно возлагается на другого педагогического работника с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения в пределах фонда оплаты труда. Вопрос об определении понятия «длительное отсутствие» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, в целях его замещения другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство вправе решать сама образовательная организация с учетом имеющихся в ее распоряжении средств фонда оплаты труда. Этот вопрос образовательная организация вправе урегулировать в положении об оплате труда и (или) закрепить в коллективном договоре.

7.1.17. Ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. При сохранении за работником среднего заработка в случаях предоставления ему дополнительных отпусков в связи с обучением, получением дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) с сохранением среднего заработка, за первые 3 дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, и в других случаях, когда трудовое законодательство гарантирует сохранение за работником среднего заработка.

7.1.18. Возложение на педагогического работника классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации):

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;
- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит 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;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- длительное отсутствие – невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение (указывается конкретный период);

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (10 000 рублей) учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;
- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

7.1.19. Положение о классном руководстве (Приложение № 3) согласовывается с Профсоюзом.

7.2. Работодатель и Профсоюз осуществляют контроль за:

- 7.2.1. Установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с Положением об оплате труда в Учреждении.
- 7.2.2. Выплатой заработной платы в размере не менее 2/3 ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
- 7.2.3. Выполнением утвержденного перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.11.2005 № 285.
- 7.2.4. Своевременностью выплаты заработной платы, отпускных, реализации прерваний и компенсаций работникам.

7.3. Стороны согласились, что Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- 7.3.1. Положение об оплате труда Учреждения, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и их повышений, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ; раздел о выплатах стимулирующего характера.
- 7.3.2. Положение об оказании материальной помощи.
- 7.3.3. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.
- 7.3.4. Положение о комиссии по стимулированию работников Учреждения.
- 7.3.5. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников Учреждения на учебный год.
- 7.3.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

7.4. В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов рекомендуется не включать в состав указанных комиссий руководителей и главных бухгалтеров организаций.

7.3. Работники в Профсоюз деятельности:

7.3.1. 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.

7.3.2. 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.

7.3.3. При аттестации педагогических работников, педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по занимаемой должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которой совпадают должностные обязанности согласно перечню должностей (*Приложение № 4*), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.3.4. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства просвещения Российской Федерации 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). В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно *Приложению № 4*. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно перечню должностей (*Приложение № 4*).

7.5.6. Выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, впервые поступившие на постоянную работу в организации на педагогические должности, получают дополнительное пособие на обеспечение жильем в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

7.5.6. Выпускники 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 на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. 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 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 вооруженные силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас. 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 в той же организации.

7.5.7. Если педагогический работник, которому в соответствии с пунктом 7.5.4 было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушел в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в Учреждении (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск). Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в Учреждение, из которого он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

7.5.8. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной

сплата, а также части расходов на проезд, на который было установлено ограничение.

7.5.9. Работникам при выполнении работы в санатории-профилактории предоставляются дни для лечения по данной путевке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в летний или осенне-зимний отпуск за соответствующий год либо без сохранения заработной платы. Работник может прервать лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» (далее – санаторий-профилакторий «Юбилейный») без прерывания трудовой деятельности, организовать учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, что не приводит к нарушению образовательного процесса.

7.5.10. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в образовательных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу за факт, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

7.5.11. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе Учреждения в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может осуществляться 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.

7.5.12. Заработная плата работников (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.

7.5.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

7.5.14. Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной им

работе). При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующем за отчетным.

7.5.15. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований статьи 129 Трудового Кодекса Российской Федерации, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

7.5.16. Ежегодно согласовывать штатное расписание с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

7.5.17. 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. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

7.5.18. В случае простоя работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $2/3$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

7.5.19. В случае приостановки деятельности Учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов государственного пожарного надзора заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка в соответствии с пунктом 3.3.2. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

7.5.20. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее $2/3$ ставки (должностного оклада) в соответствии с пунктом 3.3.3. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ.

7.6. Работодатель в целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования на уровне Учреждения принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе при установлении системы нормирования труда, по согласованию с Профсоюзом.

7.7. Работодатель регулирует отдельные вопросы рабочего времени и времени отдыха в условиях осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий путём внесения дополнений в правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в соответствии с действующим в Учреждении Положением об оплате труда в размере не ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы)

7.8.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со статьей 333 Трудового Кодекса Российской Федерации Правительством Российской Федерации (Приказ Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»).

7.8.3. Устанавливать педагогическим работникам ежегодно до начала учебного года приказом объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

7.8.4. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, 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 Учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

7.8.5. Знакомить под роспись работников Учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений.

7.8.6. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать 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 о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца.

7.8.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

7.8.8. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

7.8.9. При возложении на учителей Учреждения обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, по проведению занятий внеурочной деятельности, а также занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7.8.10. Выплачивать учителям Учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой в соответствии с приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 г. № 269.

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

7.8.12. 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 на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

7.8.13. При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

7.8.14. Другим учителям переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

7.8.15. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа.

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

7.8.17. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда - 4%.

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

7.8.19. 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 не начисленных 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.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников.

8.1.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указывать ежегодно в Соглашении по охране труда.

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

8.1.4. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности, в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание Учреждения.

8.1.5. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности предусматривать средства на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

8.1.6. Проводить обучение работников по охране труда, пожарно-техническому минимуму, санитарно-гигиеническому минимуму, электробезопасности, первой помощи. 2 раза в год проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда. Создать комиссию по проверке знаний

- работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40 часовой программе.
- 8.1.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт Учреждения.
- 8.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н и приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производятся за счет средств работодателя.
- 8.1.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.11.2023 № 817н.
- 8.1.10. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.
- 8.1.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.
- 8.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.1.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с приказом Минтруда России от 20.04.2022 г. № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».
- 8.1.14. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.
- 8.1.15. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок.
- 8.1.16. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

8.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.1.18. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.19. Проводить (при наличии финансовой возможности) дополнительную иммунизацию, вакцинопрофилактику работников за счет средств Учреждения, совершенствовать систему профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

8.1.20. Включать работников в список для прохождения обязательных медицинских осмотров вне зависимости от класса условий труда на рабочем месте, перечисленных в разделе VI Приказа N 988н/1420н.

8.1.21. Предоставлять возможность в дополнение к профилактическим медицинским осмотрам и диспансеризации работникам, переболевшим новой коронавирусной инфекцией (COVID-19), проходить углубленную диспансеризацию (Постановление Правительства Свердловской области от 30.12.2020 № 1018-ПП).

8.1.22. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- систематически выявлять опасности;
- проводить анализ и оценку профессиональных рисков;
- разрабатывать меры по их предупреждению и недопущению роста;
- проводить оценку новых рабочих мест с точки зрения профессиональных рисков;
- обучать работников пользованию СИЗ;
- не допускать сотрудников к работе без прохождения обучения пользованию СИЗ;
- расследовать обстоятельства и причины микроtraвм;
- доставлять заболевших/пострадавших сотрудников в лечебные учреждения; - вести актуальный реестр НПА в сфере охраны труда и обеспечивать доступ к нему работников;

8.1.23. В комиссии по приемке организации к новому учебному году включать представителя Профсоюза.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

8.2.2. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома.

8.2.3. Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.2.4. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8.2.5. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

8.2.6. Регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.2.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.2.8. Помогать администрации в подготовке Учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Учреждения.

8.2.9. Организовывать участие в смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», городских конкурсах «Лучший информационный плакат по

охране труда», оказывать содействие в проведении Месячника по охране труда, Всемирного Дня охраны труда.

8.3. Работники обязуются:

- 8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 8.3.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования, вакцинацию.
- 8.3.4. Правильно применять СИЗ — при нарушении этого требования работник отстраняется от работы.
- 8.3.5. Следить за исправностью инструмента, оборудования, принимать меры при поломках и сбоях в технологическом процессе.
- 8.3.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве (ст.215-216 ТК РФ).

8.4. Работники имеют право:

- 8.4.1. 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.
- 8.4.2. На гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.
- 8.4.3. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте государственной инспекцией труда, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.4.4. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

9.1. Стороны договорились:

- 9.1.1. Содействовать в предоставлении работникам Учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях.
По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» и в другие санатории - профилактории. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

9.1.2. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств Учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профсоюзным комитетом.

9.1.3. Содействовать выделению для детей сотрудников Учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

9.1.4. Оказывать материальную помощь работникам Учреждения за счет внебюджетных средств или стимулирующей части фонда оплаты труда (в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Полевского муниципального округа Свердловской области «Средняя общеобразовательная школа № 14»:

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с необходимостью получения длительного дорогостоящего лечения;
- в связи с получением профессионального образования по профилю своей основной деятельности не чаще 1 раза в год;
- в связи с наступлением знаменательного события (рождение ребенка; свадьба работника; свадьба детей работника; достижение юбилейного стажа работы в данном образовательном учреждении);
- в связи со стихийными бедствиями, кражами.

9.1.5. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения и членами их семей. В случае участия работников в областных, городских спортивных соревнованиях (спартакиадах), творческих конкурсах они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

9.2. Профсоюз обязуется членам Профсоюза:

9.2.1. Оказывать материальную помощь в соответствии с действующим Положением об оказании материальной помощи.

9.2.2. Предоставлять путевки в профсоюзные санатории Краснодарского края (Сочи, Адлер, Геленджик, Анапа), Кавказских минеральных вод (Пятигорск, Кисловодск, Железноводск) и другие санатории, работающие по программе «Профсоюзная путевка» со скидкой 20% для члена Профсоюза и членов его семьи.

9.2.3. Предоставлять санаторные путевки в санаторий «Юбилейный» (п. Буланаш) по льготной стоимости с возвращением компенсации в размере 1400 рублей.

9.2.4. Проводить выездные экскурсии по программе «Театральное турне» (Государственные академический театр оперы и балета г. Екатеринбург).

9.2.5. Организовывать образовательные экскурсии для педагогов по программе «Образовательный туризм».

9.2.6. Проводить оздоровительные занятия в бассейне МБУ «Спортивная школа» ПМО за 50% стоимости аренды бассейна для профсоюзного актива и групп образовательных учреждений.

9.2.7. Организовывать бесплатное посещение детьми членов Профсоюза новогодних праздников для детей.

9.2.8. Финансировать приобретение детских новогодних подарков.

9.2.9. Проводить ежегодную городскую Спартакиаду работников образовательных учреждений.

9.2.10. Обеспечивать членов Профсоюза дисконтными картами «Профсоюз».

Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. 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.

10.1.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников Учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

10.2.5. Согласовывать с профсоюзным комитетом сметы стимулирующих выплат внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

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

10.2.6. 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.

10.2.7. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профсоюзного комитета городской организации Профсоюза.

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

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

10.2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

10.2.12. Устанавливать доплату в размере до 50% минимального размера должностного оклада работнику Учреждения, избранному председателем первичной профсоюзной организации, и доплату в размере до 30% минимального размера должностного оклада работнику Учреждения уполномоченному по охране труда в соответствии с пунктом 8.3.7

Соглашения между Министерством образования и молодежной политики и Свердловской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2026 г.г.

10.2.13. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии Учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, распределению педагогической нагрузки, установлению стимулирующей части, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда, наградной и других.

10.2.14. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (статья 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- массовые увольнения (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового Кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового Кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».
- 11.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1. Контроль за выполнением 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.
- 12.2. Стороны ежегодно один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников Учреждения.
- 12.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.
- 12.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
- 12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 471092413905542759889334510250069883863198699198

Владелец Харланов Игорь Анатольевич

Действителен с 12.01.2026 по 12.01.2027