

Первичная
профсоюзная организация
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной
школы № 5

Председатель Е.И. Митрофанова
«21» июля 2025 года

Муниципальное
автономное
общеобразовательное
учреждение средняя
общеобразовательная школа № 5

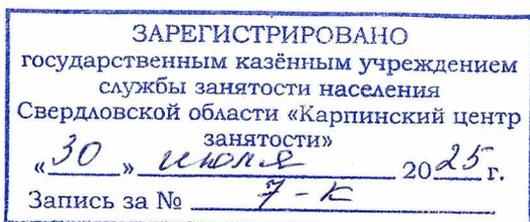
Директор О.В. Сафронова
«21» июля 2025 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 - 2028 гг.

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы № 5

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 3 от 21 июля 2025 года



Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства Российской Федерации и законодательства Свердловской области.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МАОУ СОШ № 5 – (далее образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются (совместно именуемые – Стороны):

– Работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 5 (далее – образовательное учреждение) в лице директора Сафроновой Ольги Владимировны (далее – работодатель);

– работники Образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МАОУ СОШ № 5 (далее – образовательное учреждение) в лице председателя первичной профсоюзной организации, Митрофановой Елены Ивановны (далее – работники).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, профессиональной подготовки, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (ст. 30 Трудового Кодекса Российской Федерации)

1.6. Коллективный договор заключён сроком на три года. Действие коллективного договора может быть продлено на срок не более трёх лет по решению сторон.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнёрства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- принятие локальных нормативных актов общим собранием образовательного учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- согласование профкомом локальных нормативных актов и иных документов, обеспечивающих защиту интересов работников;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формировании и использовании внебюджетных средств и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Представительство профкома в работе постоянно действующих комиссиях образовательного

учреждения:

- комиссия по стимулированию и премированию работников;
- комиссия по охране труда;
- комиссия о школьной аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- комиссия, по проведению специальной оценки, условий труда (формируется по приказу);
- комиссия по координации работы по противодействию коррупции (формируется по приказу).

1.9.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учётом мнения или по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Нормы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам МАОУ СОШ № 5;
- Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 5;
- Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ № 5;
- Положение о компенсационных выплатах работникам МАОУ СОШ № 5;
- Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве;
- Положение о порядке обучения и проверки знания требований охраны труда работников;
- Положение об организации обучения и проверки знаний правил по электробезопасности работников;
- Иные локальные нормативные акты образовательного учреждения, отвечающие требованиям законодательства Российской Федерации и Свердловской области.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на определенный или неопределенный срок. По соглашению сторон в трудовой договор включается условие об испытательном сроке для работника в целях его соответствия поручаемой работе. Трудовой договор содержит обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации. А также дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового

кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, с ознакомлением работника не позднее чем за два месяца до их введения.

2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. 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 путём заключения дополнительных соглашений об изменении определённых сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.8.2. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601. Объём педагогической работы или учебной работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.8.3. 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 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.8.4. Не допускать необоснованного отказа в приёме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста.

2.8.5. Ежегодно предусматривать выделение средств на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.8.6. В случае направления работника на подготовку и (или) получение дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.8.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения профсоюза до ухода работников в очередной отпуск.

2.8.8. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8.9. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в образовательном учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.

2.8.10. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Стороны пришли к соглашению:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1) образовательного учреждения согласно ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение первичной

профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность работы по сокращенному графику:

- 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, занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего дня не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом объёмов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

3.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.5. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя и требованиями санитарных норм и правил.

3.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (статьи 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации).

Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия и с учётом мнения выборного профсоюзного органа учреждения согласно ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.8. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения из расчёта учебной нагрузки, установленной при тарификации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом работодателя.

3.1.9. Для педагогических и других работников образовательного учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени.

3.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и иные работы), в пределах установленного им рабочего времени.

3.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск ст. 334 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьями 114, 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.3.2. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы определенной продолжительности категориям работников, указанным в

статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году, ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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 Трудового кодекса Российской Федерации;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет ст. 267 Трудового кодекса Российской Федерации;
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется обеспечить право на льготное предоставление отпусков в любое удобное для них время, следующим категориям работников:

- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

3.3.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.6. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.3.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации; ст. 55 Закона «Об образовании в Российской Федерации»; Приказ об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 (с 01.09.2025 вступает в силу приказ от 17.03.2025 № 236).

3.3.8. Уменьшить на один час продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, согласно ст. 95 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.9. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- рождение или усыновление ребёнка в семье (мужу) – 1 календарный день;
- вступление в брак работника или его детей – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников (родителей или лиц их заменяющих, детей, бабушек, дедушек, полнородных и неполнородных братьев и сестёр, супругов) – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- 1 сентября, если ребенок идет в 1 класс – 1 календарный день;
- юбилей работника – 2 календарных дня;
- отсутствие дней временной нетрудоспособности в течение предшествующего текущему году, в котором предоставляется дополнительный отпуск (но не позднее 31 декабря текущего года) – 3 календарных дня.

3.3.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3.11. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается также правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации, в специально отведённом месте.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений), применяется для работников, участвующих в реализации программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования образовательных учреждений, структурных подразделений общеобразовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

4.1.2. Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений устанавливается в общеобразовательных учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, администрации муниципального округа Карпинск.

4.1.3. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципального образовательного учреждения - Отделом образования администрации муниципального округа Карпинск (далее – Отдел образования) на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета муниципального округа Карпинск на предоставление муниципальным бюджетным и автономным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем средств на компенсационные выплаты в составе фонда оплаты труда образовательного учреждения устанавливает Отдел образования исходя их особенностей деятельности муниципального образовательного учреждения.

4.1.4. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.1.6. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда работников.

4.1.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 5, Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ СОШ № 5 в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.1.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 5, Положением о распределении стимулирующих выплат работникам МАОУ СОШ № 5, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в образовательном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников образовательного учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.9. Штатное расписание утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Отделом образования и Главой муниципального округа Карпинск и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

4.1.10. Отдел образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда образовательного учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу.

4.1.11. Должности работников, включаемые в штатное расписание образовательного учреждения, должны определяться в соответствии с Уставом образовательного учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей.

4.1.12. Руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - номенклатура должностей).

4.1.13. Ежегодно согласовывать штатное расписание с представительным органом работников образовательного учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Нести ответственность за несвоевременность и неправильное определение размеров и выплаты заработной платы работникам.

4.2.2. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохранять место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производить за счёт средств работодателя.

При принятии бюджетов муниципальных образований органы местного самоуправления учитывают расходы на указанные цели.

4.2.3. Способствовать реализации права образовательной организации по возврату части страховых взносов (до 20%) из Фонда социального страхования Российской Федерации на улучшение условий и охраны труда.

4.2.4. Освобождать педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, от основной работы на период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы, средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

4.2.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей

в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.6. Выплачивать заработную плату работнику 13 и 28 числа каждого месяца.

4.2.7. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.9. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере (статья 146 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.10. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.11. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.2.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивать (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.13. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.14. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.15. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.16. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Охрана труда и здоровья работников

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, согласно ст. 216 Трудового кодекса Российской Федерации. Проводить работу по совершенствованию мер для обеспечения безопасных условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 3). Соглашение по охране труда принимать ежегодно на текущий год.

5.1.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) в учреждении в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.3. Обеспечить разработку и утверждение с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников.

5.1.4. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, знакомить с отчетом о проведении специальной оценки условий труда, обеспечивать средствами индивидуальной защиты.

5.1.6. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 225 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.7. Проводить с работниками, вновь принятым на работу, а также переведёнными на другую должность обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Проводить инструктаж по охране труда под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу. Проводить проверку знаний по охране труда (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации). Создать комиссию (не менее 3х человек) по проверке знания работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение и проверку знания требований по охране труда в установленном порядке.

5.1.8. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений,

оборудования, осуществления технических процессов, а также применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

5.1.10. Организовать систематический контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты совместно с профкомом.

5.1.11. Обеспечить за счет собственных средств своевременную выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам установлены в приложении № 2 к коллективному договору.

Обеспечить приобретение и выдачу за счёт средств образовательного учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.1.12. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и в случае медицинских противопоказаний.

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

5.1.14. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности образовательного учреждения.

5.1.15. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.1.16. Предусматривать дополнительные преференции (гарантии) работникам, у которых в ходе проведения медицинских осмотров выявлено профессиональное заболевание: переобучение; материальная помощь.

5.1.17. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, включив в неё на паритетной основе представителей профкома согласно ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации. Разработать мероприятия по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (статьи 214, 218 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.18. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.19. Проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

5.1.20. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников:

- признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;

- раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

5.1.21. Обеспечить прохождение диспансеризации работников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам при прохождении диспансеризации предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации предоставлять право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники Учреждения могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации и Свердловской области.

7. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Обязательства профкома.

7.1. Профком обязуется:

7.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза образовательного учреждения по социальным – трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы согласно ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.3. Принимать участие в установлении системы оплаты труда и стимулирования труда согласно ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.4. Принимать участие в установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работникам учреждения согласно ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.5. Принимать участие в установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или особыми условиями труда согласно ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.6. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде. Оказывать юридическую помощь по вопросам трудового законодательства.

7.1.8. Ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путёвок работникам для оздоровления в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный».

7.1.9. Принимать участие в составлении графика ежегодных оплачиваемых отпусков, контролировать своевременность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплату.

7.1.10. Принимать участие в работе комиссии образовательного учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и иных комиссий.

7.1.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

7.1.12. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников.

7.1.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

7.1.14. Выступать в качестве защитника интересов работников в вопросах обязательного медицинского страхования перед страховой компанией, сотрудничающей с образовательным учреждением. Способствовать страхованию жизни и здоровья работников образовательного учреждения.

7.1.15. Совместно с руководителем образовательного учреждения организовывать различные смотры, конкурсы и другие мероприятия, направленные на совершенствование профессионального мастерства, поддерживания чистоты и порядка в образовательном учреждении, сохранении его материальной базы; создания комфортно-деловых условий для работников и обучающихся, в том числе организации горячего питания; нормального морально- психологического климата в образовательном учреждении.

7.1.16. Профком гарантирует:

- оказание бесплатной юридической помощи членам профсоюза;
- оказание материальной помощи членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета:
 - одиноким матерям (отцам, опекунам, попечителям, воспитывающим детей без матери);

- многодетным семьям;
- инвалидам и работникам в случае длительной болезни;
- работникам, пострадавшим в результате аварии, стихийного бедствия, пожара;
- при рождении ребенка;
- смерти близких родственников;
- на юбилейные даты работникам, начиная с 50 лет и каждые пять лет последующие;
- работникам, чьи дети выпускаются из образовательного учреждения (9, 11 класс);
- работникам, чьи дети поступили в 1 класс;
- оказание консультативной помощи работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, и предоставлении их интересов в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных средств;
- осуществление контроля за педагогическим стажем работников, дающим право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости;
- премирование работников – членов Профсоюза за счет средств Профсоюза в установленном порядке;
- награждение работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности;
- оказание содействия работодателям по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

7.1.17. При необходимости, представлять интересы образовательного учреждения и его работников в вышестоящих инстанциях, представлять интересы работников по вопросам защиты персональных данных.

7.1.18. Содействовать созданию комиссии по охране труда, выборам уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов.

7.1.19. Осуществлять проведение общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда. Проводить проверки состояния условий труда.

7.1.20. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах и других помещениях.

7.1.21. Организовать обучение и проверку знания требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комиссии по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

7.1.22. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссиях по:

- охране труда и здоровья;
- проведению специальной оценки условий труда;
- организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;
- расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении учебного процесса;
- приемке учебных, производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

7.1.23. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

8. Социальные гарантии, компенсации и льготы

Работодатель обязуется:

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

8.2. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Обеспечить реализацию прав работников на прохождение дополнительной диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статье 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации:

- при прохождении диспансеризации предоставить право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.5. Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.6. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников предприятий, работающей и студенческой молодежи.

8.7. Производить единовременную выплату в размере 1 тысячи рублей при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста.

8.8. Установить единовременные дополнительные выплаты:

- ветеранам труда и войны – 2 тысячи рублей один раз в течение года;
- многодетным семьям - 2 тысячи рублей один раз в течение года;
- работникам-инвалидам - 2 тысячи рублей один раз в течение года;
- в связи со смертью близких родственников - 2 тысячи рублей;
- сотрудникам, чьи дети являются выпускниками ОУ в текущем году (9, 11 класс) – 2 тысячи рублей;
- на юбилейные даты работников, начиная с 50 лет и каждые пять лет последующие - 2 тысячи рублей.

Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами, в том числе:

- на похороны близких родственников - 5 тысяч рублей;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере - 5 тысяч рублей;
- при рождении ребенка (отцу или матери) - 2 тысячи рублей;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и другие) - 5 тысяч рублей.

8.9. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, установить сокращенную на 2 часа продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы;
- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц;
- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет установить режим гибкого рабочего времени.

Профсоюзная организация обязуется:

8.10. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

8.11. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

8.12. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, председателя профкома или членов профкома по инициативе работодателя производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.13. Обеспечивает освобождение 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 заработной платы.

8.14. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменного согласия. Членские взносы перечисляются на счёт профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.15. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время их участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, включая профсоюзную учёбу.

9. Работа с молодежью

9.1. Стороны исходят из того, что молодыми работниками считаются работники в возрасте не старше 35 лет.

Работодатель обязуется:

9.2. Содействовать трудоустройству молодежи после окончания общеобразовательных учреждений, училищ, колледжей и вузов.

9.3. Предусматривать для работающей молодежи, с целью привлечения и закрепления молодежи в организации:

- создание условий для профессионального роста;
- организацию работы с молодыми семьями.

- 9.4. Выплачивать молодому специалисту, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере 5 тысяч рублей.
- 9.5. Закреплять наставника за молодым работником, прибывшим на работу в образовательное учреждение после окончания учебного заведения.
- 9.6. Наставнику, закрепленному за молодым работником установить доплату в размере 1 тысячи рублей в течение года.
- 9.7. Способствовать созданию молодежной организации (совет молодых специалистов, молодежные комиссии, другие формы молодежного самоуправления).

10. Разрешение трудовых споров

- 10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам образовательного учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса Российской Федерации «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».
- 10.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

- 11.1. Стороны договорились:
- 11.1.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.1.2. Осуществлять контроль за реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников образовательного учреждения не реже 2-х раз в году.
- 11.1.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 11.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников, оформляются дополнительным соглашением о внесении изменений в коллективный договор. Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор предоставляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в порядке, установленном для регистрации коллективных договоров.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849304

Владелец Сафронова Ольга Владимировна

Действителен с 21.08.2025 по 21.08.2026