

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 83
ОГРН 1026602962924 ИНН 6659042162 КПП 667801001
Адрес: 620090, г.Екатеринбург, пр.Седова, 46,
E-mail: soch83@eduekb.ru тел.(факс) (343) 366-41-25

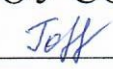
Коллективный договор

на 2021- 2024 годы

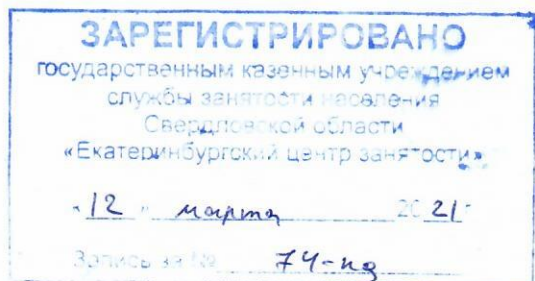
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 83

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ № 83


Мартыненко Л.И.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ № 83
 Горожанцева О.В.

Коллективный договор подписан 19.02.2021 г.



Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Раздел 7. Социальные гарантии

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

Раздел 10.Срок действия и формы контроля за выполнением
коллективного договора.

Раздел 1. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключается на 2021-2024 годы и действует с момента подписания его сторонами.
- 1.2 Настоящий договор заключается между работниками коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 83 г. Екатеринбурга в лице председателя первичной профсоюзной организации Горожанцевой Ольги Васильовны, с одной стороны, и работодателем МБОУ СОШ № 83 в лице директора школы Мартыненко Людмилы Ивановны, с другой стороны.
- 1.3 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ), другими законодательными и правовыми актами, с целью заключения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
- 1.4 Действие коллективного договора распространяется на всех работников, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.
- 1.5 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.6 При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственника.
- 1.7 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.8 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономических прав работников школы.

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

1.10 Стороны осуществляют контроль за выполнением коллективного договора. Об итогах выполнения договора стороны отчитываются на собрании трудового коллектива один раз в год.

1.11 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ соглашение по охране труда;
- ✓ перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и чистящими средствами;
- ✓ положение об оплате труда работников;
- ✓ положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

более полный перечень указан в п.8.11.

1.12 Формы управления учреждением осуществляются непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников в соответствии со статьей 53 ТК РФ;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13 Работодатель обязуется:

- направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания, в орган по труду для

уведомительной регистрации.

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца с момента подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Раздел 2. Трудовой договор.

Работодатель обязуется:

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

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

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

2.4. 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 за 2 месяца до их введения.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других

работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

2.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся

(воспитанников). Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ) не допускается.

2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.17. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

2.21. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

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

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

Работники обязуются:

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

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

2.24. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, соблюдать профессиональную этику.

2.25. иные обязанности, предусмотренные трудовым договором

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

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

Содействие в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников.

3.7. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.8. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.9. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 5 лет.

3.10. Направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году, в первоочередном порядке для повышения квалификации.

3.11. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений.

3.12. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на 1 год, в исключительных случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ;

3.13. Предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников при наличии финансовых возможностей и условии обучения работника на платной основе.

3.14. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Стороны договорились:

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

3.17. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.18. Создать совместную комиссию по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального учреждения, пришедших в течение года с момента его окончания на работу в образовательное учреждение, с целью решения социально-экономических и социальных проблем данной категории работников.

3.19. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечивать возможность приема пищи для педагогических работников, выполняющих свои обязанности

непрерывно в течение рабочего дня, одновременно вместе с обучающимися. Работникам образовательного учреждения перерыв для приема пищи не устанавливается.

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников; педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Рабочий день педагогов и других работников учреждения начинается за 15 минут до начала уроков по расписанию и заканчивается в соответствии с нагрузкой работников.

4.3. Исключить нерациональные затраты времени учителя при составлении расписания учебных занятий.

4.4. Предоставлять педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 24 часов в неделю, еженедельный методический день для повышения квалификации, работы по самообразованию, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, оперативных совещаний, методических советов, педагогических советов и общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

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

Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее, чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по заявлению, при предоставлении подтверждающих документов:

- беременным женщинам,
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

Работодатель обязан устанавливать 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. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ). При наличии обязательного письменного согласия работника.

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

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

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему один дополнительный день отдыха.

4.10. 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. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Определять режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, в пределах нормы часов преподавательской деятельности в неделю, установленной за ставку заработной платы, и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

В осенние, зимние, весенние, летние каникулы считать субботу нерабочим днем.

4.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления отпуска определяются Уставом образовательного учреждения.

4.13. Заведующему библиотекой предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью десять календарных дней.

4.14. Документоведу МБОУ СОШ предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью десять календарных дней.

4.15. Заместителю директора по правовым вопросам предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью четырнадцать рабочих дней.

4.16. Заместителю директора по административно – хозяйственной работе предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью десять календарных дней.

4.17. По производственной необходимости при согласовании с первичной профсоюзной организацией, работодатель вправе предоставить отпуск работникам не в полном объеме, а частями.

Стороны договорились:

4.17. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда, а также стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулировании работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Заключать с работниками дополнительное соглашение к трудовому договору, при изменении условий труда, оплаты труда.

5.4. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. (согласно ст. 152 ТК РФ.)

5.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

5.7. Оплата труда за замещение свыше 2-х месяцев временно отсутствующего педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

5.8. Совмещение должностей. Увеличенный объем работы. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение

установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 60.2, 151 ТК РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель- досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере среднего заработка (ст.142 ТК РФ). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.11. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям надзорных органов заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

5.12. Устанавливать персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов работникам из числа административно-управленческого, обслуживающего и прочего персонала

5.13. Устанавливать выплаты компенсационного и стимулирующего характера с учетом условий и результатов труда работникам из числа административно-управленческого, обслуживающего и прочего персонала

5.14. Устанавливать работникам выплаты за расширение зоны обслуживания или дополнительной работы по такой же профессии (должности).

5.15. Устанавливать работникам доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы

5.16 Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

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

5.16. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

- 5.18. 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 (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).
- 5.19. При возложении на учителей общеобразовательного учреждения, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.
- 5.20. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске. Другим учителям (преподавателям) переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.
- 5.21. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
- 5.22. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 26 числа - выплата аванса, 12 числа - выплата заработной платы (ст.136 ТК РФ) путем перечисления на банковский счет в кредитной организации.
- 5.23. По заявлению работника сумма аванса может составлять до 40% от заработной платы.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические

условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 212 ТК РФ). Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.4. Один раз в 6 месяцев проводить под роспись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приёмам 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 (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

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

6.6. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н.

6.7. Проводить специальную оценку условий труда. Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.8. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 N 73 (ред. от 14.11.2016) "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

6.9. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда,

снижающих производственные риски.

6.10. 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 (ст. 220 ТК РФ).

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

6.12. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.13. Профком обязуется:

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

6.14. Работники обязуются:

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

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

предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам школы предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.

7.2. По согласованию с профсоюзным комитетом выделять путевки работникам в санатории-профилактории.

7.3. 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.

7.4. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников из собственных средств учреждения (при наличии финансовой возможности). Решение о порядке и размере частичной оплаты лечения принимается работодателем совместно с профкомом.

7.5. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние ёлки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

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

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

7.5. Применять единовременное премирование работников в пределах финансовых средств на оплату труда:

-при награждении нагрудными знаками муниципального образования «город Екатеринбург», органов государственной власти;

-при награждении государственными наградами и наградами муниципального образования «город Екатеринбург» и Свердловской области;

-в связи с празднованием Дня учителя;

-в связи с юбилеем учреждения и юбилейными датами (50,55,60,65,70 лет со дня рождения) работникам, проработавшим в школе не менее 1 года;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости;
- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Оказывать единовременно материальную помощь из фонда экономии заработной платы образовательного учреждения (при наличии средств):

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с продолжительной болезнью.

7.7. Установить следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

8.1. 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.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии письменных заявлений, членские взносы в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Разрешать обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с

10.2. Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профком и вышестоящие организации.

10.3. Администрация отчитывается о ходе выполнения договора не менее 1 раза в год.

10.4. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575792

Владелец Мартыненко Людмила Ивановна

Действителен с 16.03.2021 по 16.03.2022