

Департамент образования Администрации г. Екатеринбурга
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
гимназия № 2

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
МАОУ гимназии № 2

Председатель  Инькова А.М.



Муниципальное автономное
общеобразовательное учреждение
гимназия № 2

Директор  Расторгуева С.В.

«20» декабря 2021г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2021 по 2024 годы

Муниципального автономного общеобразовательного
учреждения гимназии № 2

Коллективный договор принят на Общем собрании работников
(протокол № 1 от «20» декабря 2021 г.)



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 (далее - гимназия), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 в лице директора Светланы Владимировны Расторгуевой (далее – работодатель);

- работники гимназии, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Иньковой Анастасии Михайловны (далее – первичная профсоюзная организация).

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

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области, Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников гимназии.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию гимназии представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ).

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

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников гимназии.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.16. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления гимназией непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- по согласованию с первичной профсоюзной организации;
- с учетом мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов гимназии;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе гимназии, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.17. Без согласования первичной профсоюзной организацией локальный нормативный акт не может быть принят.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией:

- «ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга». (Приложение № 1).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях осуществления приносящей доход деятельности Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 2).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназия № 2 Верх-Исетского района г.Екатеринбурга» (Приложение № 3).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 4).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 5).

- «ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 6).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке распределения педагогической нагрузки работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга на новый учебный год» (Приложение № 7).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке и условиях почасовой оплаты труда педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 8).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о порядке привлечения педагогических работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга к работе для проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» (Приложение № 9).

- «ПОЛОЖЕНИЕ о классном руководстве Муниципального автономного общеобразовательного учреждения гимназии № 2 Верх-Исетского района г. Екатеринбурга» (Приложение № 10).

- «ПЕРСПЕКТИВНЫЙ ПЛАН повышения квалификации педагогических работников МАОУ гимназия № 2 на 2022-2024 годы» (Приложение № 11).

- «СОГЛАШЕНИЕ по охране труда» (Приложение № 12).

- «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников МАОУ гимназии № 2, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (Приложение № 13).

- «ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей работников МАОУ гимназии № 2, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами, порядок и условия их выдачи» (Приложение № 14).

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на Общем собрании работников и являются приложениями к коллективному договору.

1.19. Настоящий коллективный договор не ограничивает права гимназии на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.20. Коллективный договор состоит из основного текста и 9 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

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

Стороны договорились:

1.22. В целях содействия развития социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.23. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров.

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

1.25. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора в соответствии с «Планом проведения мероприятий по выполнению коллективного договора», составленного на календарный год.

1.26. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются (в январе текущего календарного года) о его выполнении на Общем собрании работников гимназии.

Работодатель обязуется:

1.27. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.28. Знакомить под подпись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников.

1.29. Довести под подпись текст коллективного договора до всех работников не позднее десяти рабочих дней после его подписания.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

1.30. Содействовать эффективной работе гимназии.

1.31. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать членам профсоюза бесплатную юридическую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

1.32. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.33. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в гимназии.

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

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. Определять содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом гимназии.

2.3. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под подпись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника выдавать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приёме на работу, до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом гимназии, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в гимназии и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение срока его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключать 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 её выполнения.

2.8. Оговаривать в трудовом договоре условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Устанавливать объём учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объём педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.12. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МАОУ гимназии № 2 на новый учебный год» .

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. До ухода в очередной отпуск знакомить под подпись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохранять её объём и преемственность преподавания предметов в классах (группах) до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год, при условии сохранения контингента обучающихся.

2.15. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе работодателя в текущем учебном году без согласия самого работника, а также при

установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам либо сокращения количества обучающихся.

2.16. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в гимназии, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагогические работники, для которых гимназия является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.17. Учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет либо ином отпуске, устанавливать на общих основаниях и передавать приказом руководителя общеобразовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.18. Изменять определенные сторонами условия трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) (ст. 74 ТК РФ).

2.19. О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

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

2.21. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.22. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профсоюзным комитетом должностные инструкции для каждого работника,

разработанные в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, «Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ гимназии № 2».

2.23. Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте, у заместителей директора и в библиотеке.

Работники обязуются:

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

2.25. Соблюдать «Правила внутреннего трудового распорядка», установленный режим работы и инструкции по охране труда.

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

2.27. В своей педагогической деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников МАОУ гимназии № 2 (Приложение № 2 к «Правилам внутреннего трудового распорядка МАОУ гимназии № 2»).

Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Стороны договорились:

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

3.2. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.3. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд общеобразовательного учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития гимназии (ст. 196 ТК РФ).

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

3.6. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Предоставлять высвобождаемым работникам 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.

3.7. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии), лиц, проработавших в Учреждении свыше десяти лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 16 лет; родителям, воспитывающих детей инвалидов до 18 лет; лицам, награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председателю первичной профсоюзной организации; молодым специалистам, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.8. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

3.9. Создавать и организовать работу с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.10. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определённом правилами внутреннего трудового распорядка.

3.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательных организаций в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

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

Работодатель обязуется:

3.7. Сообщать в письменной первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении с численностью работающих 30 и более человек (основание: соглашение между Министерством

общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.)

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

В случае ликвидации общеобразовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.8. Принимать решение о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством.

3.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, направлять в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

3.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы (при наличии финансовой возможности - за счёт средств от приносящей доход деятельности).

3.12. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- работники, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.13. Предоставлять высвобождаемым работникам 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.

3.14. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.15. Не реже одного раза в три года обеспечивать дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю

педагогической деятельности в соответствии с «Планом повышения квалификации педагогических работников МАОУ гимназии № 2», составленным по форме (Приложение № 11).

При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.16. Ежегодно предусматривать выделение средств из сметы общеобразовательного учреждения на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.17. В первоочередном порядке для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.18. В случае направления работника на курсы для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.

В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, аспирантуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по заочной и очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.20. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности общеобразовательного учреждения по направлению работодателя.

3.21. Для получения дополнительного профессионального образования, работы по самообразованию, для подготовки к учебным занятиям, педагогическим работникам, работающим в режиме 6-дневной рабочей недели и имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных, районных, городских мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.22. Организовывать проведение аттестации педагогических работников соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276.

3.23. При аттестации педагогических работников образовательной организации, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет гимназии может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 5.45 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.24. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам в соответствии с «Порядком проведения аттестации...», учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета.

3.25. Основанием для выполнения п.п. 3.23 - 3.24. является (соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 гг.).

3.26. При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации гимназии.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.28. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников гимназии в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

3.29. Сохранять после увольнения в связи с сокращением численности или штата - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

3.30. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

3.31. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

3.32. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (ст. 30 ТК РФ);

3.33. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

3.34. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

3.35. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

3.36 Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

3.37. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

3.38. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха;

3.39. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

3.40. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились:

4.1. Режим рабочего времени работников в общеобразовательном учреждении определяется:

- «Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ гимназии № 2, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (Приложение № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем на основании санитарно-гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым под подпись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом гимназии.

Работодатель обязуется:

4.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания приёма пищи в соответствии с «Правилами внутреннего распорядка МАОУ гимназия № 2» (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с обучающимися.

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка» и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.3. Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочим, служащим, руководителям структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, сокращённую продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), работникам, занятым на работах с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

4.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная,

творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.6. При составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

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

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.8. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), 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.

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 влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

4.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

4.11. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

4.12. Привлекать работников гимназии 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 гимназии в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников гимназии 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 работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня

(смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

4.13. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

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

График работы педагогических работников в период каникул утверждается приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

4.15. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

График отпусков своевременно доводить под подпись до сведения всех работников.

4.16. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда не менее 7 календарных дней в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

4.17. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.18. 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 ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.20. В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.21. По возможности предоставить работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по семейным обстоятельствам, по другим уважительным причинам.

4.22. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье, при регистрации брака работника, в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- матерям, имеющим детей-первоклассников, для сопровождения детей в школу - 1 день (1 сентября);
- для проводов детей в армию - до 2 рабочих дней;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - до 3 рабочих дней;

- членам профсоюзного комитета - до 2 дней рабочих дней;

- другие случаи рассматриваются руководителем гимназии индивидуально.

4.23. Сохранять объём учебной нагрузки, установленной тарификации на протяжении учебного года (изменение только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников. Сохранять преемственность классов.

4.24. Разрабатывать по согласованию с первичной профсоюзной организацией график сменности для работников общеобразовательного учреждения, имеющих сменный режим работы. С графиком сменности своевременно знакомить работников под подпись (ст. 103 ТК РФ).

4.25. Продолжительность собрания работников, педагогических советов не должна превышать четырёх часов.

4.26. Установить дежурство заместителей директора по дням недели или закрепить определённые классы за определёнными администраторами. График дежурства заместителей директора утверждается приказом руководителя гимназии.

4.27. Информацию о закрытии классов с высвобождением работников доводить в письменной форме до сведения профсоюзного комитета и работников не менее чем за три месяца.

4.28. Общим выходным днём является воскресенье при шестидневной рабочей неделе.

4.29. Педагогическим работникам по возможности предоставлять один методический день в неделю для самообразования, повышения квалификации, для осуществления методической работы.

4.310. Педагогическим работникам предоставлять 4 методических дня в году в свободное от учебных занятий время (во время каникул) для подготовки к прохождению аттестации, для работы над методической темой, в том числе за пределами гимназии.

4.31. Устанавливать рабочую неделю, сокращённую на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию

образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

4.32. При возложении на педагогических работников гимназии, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, которые относятся к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.33. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.36. Осуществлять общественный контроль соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного учреждения.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Гимназия в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

5.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным «Положением об оплате труда работников МАОУ гимназии № 2» и «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ гимназия № 2».

5.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на

финансовый год в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАОУ гимназии № 2.

Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о регламенте распределения стимулирующих выплат работникам МАОУ гимназии № 2», за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников гимназии, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.6. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.7. Установить учителям компенсационные выплаты за заведование учебными кабинетами согласно «Положению об оплате труда работников МАОУ гимназии № 2».

5.8. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

5.9. 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. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.10. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

5.11. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпотнадзора

5.12. Работодатель оплачивает время простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по

причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивает не менее 2/3 должностного оклада. В соответствии со ст. 220 Трудового кодекса РФ, на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.13. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в общеобразовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 40 процентов от размера фонда оплаты труда). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При централизованном увеличении фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в первую очередь производить индексацию заработной платы работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.14. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в «Положение об оплате труда» по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.15. В случае изменения действующей в гимназии системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.16. Образовательная организация не допускает снижение достигнутого уровня оплаты труда работников учреждения, реорганизуемых в форме слияния или присоединения их к учреждениям, работники которых имеют более низкий уровень оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников, выполнения ими той же квалификации и условий труда.

5.17. Совершенствование системы оплаты труда педагогических и иных работников осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента) с тем, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в образовательной организации составляли не ниже 60 процентов.

5.18. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

5.19. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 5.18.

5.20. Считать важным создание системы наставничества в общеобразовательном учреждении. Предусматривать в «Положении об оплате труда работников МАОУ гимназии № 2» доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество).

5.21. Работодатель освобождает педагогических работников организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

5.22. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата. Конкретные размеры доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются коллективными договорами и (или) локальными нормативными актами организаций.

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

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс независимо от количества обучающихся

Работодатель обязуется:

5.22. Определять с учётом требований законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, а также критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда (в том числе из внебюджетных источников).

5.23. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МАОУ гимназии № 2, не могут противоречить действующему законодательству.

5.24. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) *не* менее нормы часов за 1 ставку заработной платы.

5.25. Устанавливать ежегодно 1 сентября приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в общеобразовательном учреждении.

Сохранять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.26. Знакомить под подпись 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).

5.27. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

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

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

5.30. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

5.31. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии.

5.32. Осуществлять выплаты заработной платы и отпускных согласно установленным срокам.

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

5.34. Производить доплату работникам за работу с вредными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

5.35. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 11 и 26 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника

в Екатеринбургском Муниципальном банке либо в иной кредитной организации, указанной в заявлении работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня

5.36. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.37. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.38. Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда (в том числе из внебюджетных источников) порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.39. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить до сведения работников под подпись.

5.40. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обустройство хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

5.41. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, впервые поступившим на постоянную работу в образовательные учреждения, не имеющим квалификационной категории, на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обустройство хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

5.42. Выпускникам учреждений высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и напряженность в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данную стимулирующую выплату устанавливать при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

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

5.43. Если педагогический работник, которому было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

5.44. Работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, устанавливается доплата к окладу из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

5.45. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе общеобразовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

5.46. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу, к ставке

заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в школе системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

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

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- возобновление педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.48. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

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

СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ

Должность, по которой присвоена Квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Социальный педагог, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ).
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, дополнительной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания).
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Старший тренер преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

5.49. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией МАОУ гимназии № 2 принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливать выплату по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - 1,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об

установлении работнику соответствия занимаемой должности.

5.50. Работа в городском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

5.51. Основанием для выполнения п.п. 5.42 - 5.50 являются: условия соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.

5.52. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

5.53. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ 11.05.2016 N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.54. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, при наличии результатов специальной оценки условий труда.

Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 % тарифной ставки (оклада)	8 % тарифной ставки (оклада)	12 % тарифной ставки (оклада)	16 % тарифной ставки (оклада)

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается (отменяется).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.55. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.56. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

5.57. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

6.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников гимназии в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в школе, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

6.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников охране труда и мероприятия, по специальной оценке, условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Конкретный размер средств на указанные цели в общеобразовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.5. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.6. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.8. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

6.9. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.10. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание гимназии (ст. 226 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать за счёт средств общеобразовательного учреждения:

6.11.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательной вакцинации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму.

Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.11.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.11.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.12. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

6.13. Организовывать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

6.14. Проводить в общеобразовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда».

6.15. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

6.16. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

6.17. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить под подпись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, 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).

6.18. Организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда у работников учреждения (один раз в три года).

Создать комиссию по обучению и проверке знаний требований охраны труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

6.19. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.20. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

6.21. Обеспечить работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств общеобразовательного учреждения.

6.22. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

На время прохождения работниками медицинских осмотров, сохранять за ними место работы и средний заработок.

В случае необходимости прохождения работниками медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при образовательной организации в каникулярное время, медицинский осмотр и вакцинация проводится за счет работодателя.

6.23. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

6.24. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.25. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.26. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

6.27. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения 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).

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

6.29. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать и корректировать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

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

6.31. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда.

6.32. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.33. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль состояния условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников школы.

6.34. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в общеобразовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.35. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по

эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

6.36. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.37. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, 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 освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ).

6.38. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождении проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.39. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.40. Осуществлять постоянный контроль состояния условий и охраны труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и членами комиссии по охране труда.

6.41. Осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

6.42. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.43. Предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.44. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда.

6.45. Добиваться выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда.

6.46. Два раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

6.47. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

6.48. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

6.49. Обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профсоюзного комитета.

6.50. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей.

6.51. Ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников школы в санаторий-профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

6.52. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

6.53. Оказывать содействие администрации в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

6.54. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

6.55. Оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда.

6.56. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.57. Обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.58. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов.

Работники обязуются:

6.59. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.60. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

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

6.61. По направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право:

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

Раздел 7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирование в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

7.2. Юбиляров, работников гимназии премировать в честь 55, 60, 65, 70, 75-летия из стимулирующей части фонда оплаты труда за многолетний, добросовестный труд в размере - 2 000 рублей, в честь 50-летия - 1 000 рублей.

7.3. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путёвок на оздоровление в санаторий - профилакторий «Юбилейный», в санатории южного направления.

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 по этой путёвке.

При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогический работник может проходить лечение в санатории-профилактории «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме.

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

Работодатель обязуется:

7.5. Производить отчисления профсоюзных взносов с вновь поступивших на работу только на основании их личного заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения.

7.6. Осуществлять увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

7.7. Освободить председателя первичной профсоюзной организации от выполнения обязанностей классного руководителя (по желанию).

7.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников школы, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников гимназии (по согласованию первичной профсоюзной организацией):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ – 2 000 рублей;

2) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 2 000 рублей;

3) награждения Почетной грамотой Департамента образования Администрации г. Екатеринбурга - 1 000 рублей;

4) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 2000 рублей;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - 3000 рублей.

В пределах имеющихся финансовых средств по итогам календарного года, учебного года, квартала, ко Дню Учителя работники гимназии могут быть премированы (по решению комиссии). Размер премий рассчитывается персонально по каждому работнику гимназии с учетом стажа работы в гимназии:

- до 5 лет - 500 рублей;
- от 5 до 10 лет - 1000 рублей;
- от 10 до 20 лет - 1500 рублей;
- от 20 до 30 лет - 2000 рублей;
- свыше 30 лет - 2500 рублей.

7.10. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ гимназии № 2».

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

7.12. Направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.13. 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.).

7.14. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

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

7.16. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке из средств первичной профсоюзной организации.

7.17. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.18. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам школы (членами Профсоюза) дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

7.19. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

Раздел 8. Гарантии деятельности первичной 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, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников гимназии.

8.3. В гимназии устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в

согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Работодатель обязуется:

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

8.4. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.5. Принимать решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного первичной профсоюзной организации по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации в создаваемой в гимназии совместной комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

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

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

8.9. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.10. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.11. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.

8.12. Предоставлять работникам – молодым специалистам (работники в возрасте до 35 лет) время для участия в мероприятиях, проводимых районной организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов ежемесячно (в соответствии с согласованным и утвержденным планом день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

8.13. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, не более 1 рабочего дня в месяц.

8.14. Установить ежемесячные доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за координацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией, работникам общеобразовательного учреждения:

- избранному председателю первичной профсоюзной организации в размере – 3000 рублей);

8.15. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав комиссий гимназии: по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссию по проведению специальной оценки условий труда, в комиссию по охране труда, в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других.

8.16. Рассматривать по согласованию с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

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

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

Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.18. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.19. Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.20. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

8.21. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.22. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.23. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда общеобразовательного учреждения.

8.24. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения записей, в том числе о присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.25. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем гимназии, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.26. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.27. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.28. Проводить работу по обеспечению санаторно-курортного лечения работников гимназии.

8.29. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении в санатории-профилактории «Юбилейный» и в санаториях южного направления. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников школы в районный комитет Профсоюза.

8.30. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.31. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников гимназии.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости».

10.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

По итогам осуществления контроля выполнения коллективного договора и его положений, руководитель гимназии и председатель первичной профсоюзной организации один раз в год отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников (в январе текущего календарного года).

10.3. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 7-дневный срок.

10.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. За неисполнение коллективного договора и нарушение его условий работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. За невыполнение обязательств по коллективному договору профсоюзная организация несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

10.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575840

Владелец Расторгуева Светлана Владимировна

Действителен с 25.02.2021 по 25.02.2022