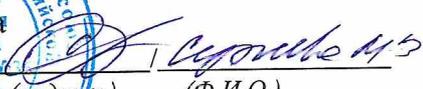


Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения-средней
общеобразовательной школы № 36 имени
М.П. Одинцова
Председатель 
(подпись) (Ф.И.О.)
«03» июля 2022 г.
М.П.

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение-средняя
общеобразовательная школа № 36 имени
М.П. Одинцова

Директор

(подпись)

«03» июля 2022 г.

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 – 2025 г. г.

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения -
средней общеобразовательной школы № 36
имени М.П. Одинцова

Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 03 от «03» июля 2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»

«18» июля 2022 г.

Запись за № 134/22

Екатеринбург,
2022 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения-средней общеобразовательной школы № 36 имени М.П. Одинцова (далее – Школа), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства РФ о труде.

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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение-средняя общеобразовательная школа № 36 имени М.П. Одинцова в лице директора **Бабушкиной Александры Сергеевны** (далее – Работодатель);

Работники Школы, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Профсоюза Школы **Сергеевой Марины Владимировны** (далее – Профсоюз).

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

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, Отраслевым соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2021-2023 годы, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.7. Коллективный договор заключен на **три года**, вступает в силу с 24.06.2022 г. и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение 7 (семи) дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее 1 (одного) месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.11. Стороны договорились:

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

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

1.12. Профсоюз обязуется:

1.12.1. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

1.12.2. Содействовать эффективной работе образовательной организации.

1.12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

Раздел 2. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

2.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Обеспечить ознакомление работников, включая, осуществляющих свою трудовую деятельность дистанционно, с локальными нормативными работодателя до трудоустройства, а также в процессе трудовой деятельности в Школе лично и (или) посредством электронной почты, личного кабинета, мессенджеров с целью подтверждения.

Подтверждение может быть оформлено откликом на запрос о получении и (или) прочтении, ответом с перечислением конкретных реквизитов и наименования документа, приложением скриншот и иными способами в установленный Работодателем срок.

2.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. ст. 72 и 74 ТК РФ).

2.1.7. 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, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.).

2.1.8. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2 (два) месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.9. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.10. Сообщать в письменной форме Профсоюзу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 50 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 05.02.1993г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

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

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

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.13. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с Профсоюзом.

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

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

2.1.15. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

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

2.1.17. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

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

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

2.1.19. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.20. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения и заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

2.1.22. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.23. Предоставлять за счёт бюджетных (внебюджетных) источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.24. Принимать меры для повышения квалификации работников.

2.1.25. Для обеспечения надлежащего функционирования Школы работодатель вправе привлекать к трудовой деятельности работников, осуществляющих свою деятельность дистанционно (удаленно) в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

Дистанционный режим работы может быть установлен как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности.

Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно **на постоянной основе** (в течение срока действия трудового договора) **либо временно** (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего 6 (шести) месяцев, **либо периодически при условии чередования периодов** выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ (статья 312.1. ТК РФ).

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

Отсутствие заявления дистанционного работника о предоставлении ему экземпляра трудового договора/дополнительного соглашения освобождает работодателя от таковой обязанности.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Сведения о трудовой деятельности дистанционного работника ведутся в соответствии с установленными ТК РФ в общем порядке.

При обмене (заключение, изменение, расторжение) договорными документами путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный работодателем, локальным нормативным актом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору при помощи электронной почты, личного кабинета, мессенджеров с целью подтверждения действий.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию - дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору (статья 312.3. ТК РФ).

Трудовой договор должны определять режим рабочего времени дистанционного работника при работе в такой форме на постоянной основе, а при временной дистанционной работе могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ), обеспечивается посредством электронной почты, личного кабинета, мессенджеров с целью фиксации и подтверждения получения. Подтверждение может быть осуществлено откликом на запрос о получении и (или) прочтении, ответом с перечислением конкретных реквизитов и наименования документа, приложением скриншот и иными способами в установленный работодателем срок.

Локальными нормативными актами Школы, а также трудовым договором могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, осуществляется в общем порядке, установленном ТК РФ.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно **не распространяются**, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

Согласие работника на такой перевод не требуется.

При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель может осуществить временный перевод работников на дистанционную работу:

– при условии наличия обстоятельства (случая) из числа указанных в части первой статьи 312.9 ТК РФ, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

– при условии наличия должности работника в списке работников Школы, временно переводимых на дистанционную работу (кроме МОП);

– указав срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

– установив локальным нормативным актом, включая приказ, порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

– установив локальным нормативным актом, включая приказ, порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

– установив локальным нормативным актом, включая приказ, иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом о таком переводе способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные для дистанционного работника.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с дистанционным работником помимо предусмотренных ТК РФ, являются следующие:

– трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 ТК РФ).

– трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется

в форме электронного документа, работодатель обязан не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением о получении и описью вложения оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.1.26. Соблюдать установленные требования по поддержанию и повышению имиджа Школы, в том числе придерживаться делового стиля одежды и надлежащей для образовательного учреждения манеры общения со всеми участниками образовательного процесса.

2.1.27. Обеспечивать соблюдение гарантий в отношении работников, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации устанавливается в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.2.3. 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 образовательной организации.

2.2.4. В образовательной организации необходимо организовать работу с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3-х лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников наградами при условии ведения трудовой книжки награжденного работника в бумажном виде.

2.2.6. Профсоюз Школы осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Школы в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством соглашениями.

2.2.7. 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 члена Профсоюза.

2.2.8. Обеспечивать надлежащее взаимодействие работников и работодателя в соответствии с требованиями, установленными ТК РФ, в том числе для дистанционных работников.

Умышленное уклонение работника от выполнения возложенных на него обязанностей, включая ознакомление с локальными нормативными актами работодателя, касающиеся трудовой деятельности, расцениваются как намеренное нарушение трудового процесса и влекут за собой дисциплинарную ответственность.

2.2.9. Обеспечить соблюдение установленных требований по поддержанию и повышению имиджа Школы работниками - придерживаться делового стиля одежды и надлежащей для образовательного учреждения манеры общения со всеми участниками образовательного процесса.

2.2.10. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ предоставлять дни для диспансеризации работникам Школы.

2.2.11. В соответствии с перечнем поручений Президента РФ Путина В.В. № Пр-1998 от 20.10.2021г., утвержденных 29.10.2021г. Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 9) в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020г № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника. Освобождение от работы осуществляется непосредственно в день введения каждого компонента вакцины».

Планируемый день диспансеризации, вакцинации и следующий за ним день должны быть согласованы работником у Работодателя в письменной форме с последующим предоставлением подтверждающих документов.

Выбор дня вакцинации без согласования запрещен.

2.3. Работники обязуются:

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

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, Кодекс этики педагогических и иных работников Школы, установленный режим и дисциплину труда, правила и инструкции по охране труда и иные локальные нормативные акты работодателя, принятые в соответствии с установленными требованиями.

2.3.3. Обеспечивать взаимодействие с работодателем в соответствии с требованиями, установленными ТК РФ.

В случае возникновения недопонимания позиции работодателя или иных вопросов, связанных с трудовой деятельностью, сразу обращаться к работодателю за разъяснениями в устной или письменной форме.

2.3.4. Соблюдать установленные требования по поддержанию и повышению имиджа Школы, в том числе придерживаться делового стиля одежды и надлежащей для образовательного учреждения манеры общения со всеми участниками образовательного процесса.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, Кодекса этики, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками Школы (ст. 30 ТК РФ);

2.4.2. 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);

2.4.3. Вносить объективные предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ), основываясь на законодательстве РФ о труде и общепринятых нормах, установленных компетентными органами и организациями;

2.4.4. Выражать мнение Профсоюза 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;

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

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

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

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

2.4.9. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4.10. Выступать медиатором между работниками и работодателем для своевременного и быстрого решения вопросов и недопониманий в положительном русле, обеспечивать единообразное понимание работников и работодателя какой-либо ситуации.

При нарушении данной позиции представитель Профсоюза несет персональную ответственность в соответствии с нормативными актами в сфере труда и деятельности Профсоюза.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

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

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю;
- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами III группы, выбравшими осуществление своей трудовой деятельности на общих основаниях, не предоставляя ИПРА - не более 40 часов в неделю.

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

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

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

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

3.1.6. Устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части) по соглашению сторон трудового договора.

По просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке (ст. 93 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Профсоюзом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

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

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

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

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.

3.1.10. Привлекать работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом учреждения, правилами внутреннего

трудового распорядка организации, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.11. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 334 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.13. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим 2-х и более детей до 10 лет;
- ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет.

Работодатель составляет график отпусков с учетом пожеланий работников и целесообразностью в рамках образовательного процесса, в том числе на основании письменных заявлений работников, тем самым производя учет желаний работников и возможности предоставления в желаемый работником период.

3.1.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

В случае своевременной сдачи документов в бухгалтерию работодателем для начисления отпускных работникам, ответственность за нарушение сроков выплаты отпускных с работодателя снимается.

3.1.15. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок и условия предоставления которого определяются Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации принят приказ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.16. Работник вправе подать заявление о предоставлении отпуска вне графика отпусков, не менее чем за две недели до начала отпуска.

Такое заявление подлежит согласованию с непосредственным руководителем работника в целях обеспечения рабочего процесса с последующим согласованием у Работодателя.

3.1.17. Работнику, имеющему ребенка – первоклассника, предоставляется возможность посещения школы **в день проведения торжественного мероприятия**, посвященному Дню знаний 1го сентября либо иной день, предусмотренный для проведения торжественной линейки, с

сохранением места работы и заработка в течение всего дня на основании письменного заявления работника, предоставленного Работодателю не позднее предыдущего рабочего дня.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в организации определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с Профсоюзом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) при наличии такой необходимости;
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.2.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных 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);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

Предоставить право на дни отдыха с сохранением заработной платы в следующих случаях и следующим категориям работников:

- в связи с юбилейной датой – 1 день;
- при вступлении работника в брак – 2 дня;
- по случаю смерти близких родственников – 3 дня;
- работникам, имеющим детей – первоклассников, 1 день (день проведения тожественного мероприятия, посвященному Дню знаний);
- другие случаи рассматриваются руководителем индивидуально.

3.2.3 Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно. Для приема пищи отводится специальное помещение столовая.

3.2.4. Согласовывать отсутствие работников на рабочем месте для прохождения диспансеризации, дополнительного времени отдыха за работу в выходные дни, вакцинации/ревакцинации и подобного заранее на основании письменного заявления работника и резолюции непосредственного руководителя (при необходимости) и Работодателя.

3.2.5. Осуществлять работу в летнем лагере с дневным пребыванием детей на базе Школы в соответствии Правилами (Приложение № 1).

3.3. Профсоюз обязуется:

3.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников Школы.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Профсоюзом:

1) Положение об оплате труда работников Школы, которым предусматриваются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, включающее следующие разделы:

–раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;
–раздел о выплатах стимулирующего характера (в том числе, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности).

2) Положение о стимулирующих и иных выплатах работникам Школы.

3) Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам Школы;

В состав комиссий по установлению стимулирующих выплат работникам и по распределению учебной нагрузки включается представитель Профсоюза.

В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав комиссии по установлению стимулирующих выплат не включается руководитель Школы.

В соответствии с должностными обязанностями и персональной ответственностью за выполнение учебного плана, директор Школы входит в состав рабочей группы по предварительному и итоговому распределению педагогической нагрузки.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством РФ и Свердловской области, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Все локальные нормативные акты работодателя являются самостоятельными и могут быть изменены в установленном порядке в случае необходимости с соблюдением процедуры их принятия и утверждения.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к настоящему Коллективному договору Школы, также могут быть исключены, изменены, дополнены, переработаны, новая редакция которых будет являться действующей и заменяющей редакцию, приложенную к утвержденному Коллективному договору.

4.1.3. 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 Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Школа в пределах, имеющихся у нее 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 в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Администрации города Екатеринбурга от 26.07.2019г. № 1813.

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

Школа вправе устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда работников Школы.

4.1.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и действующим законодательством РФ.

4.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда и положением о стимулирующих и иных выплатах работникам Школы за счет бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

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

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок 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 Профсоюзом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.7. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Для регулирования данного вопроса может быть принято и утверждено положение или иной локальный нормативный акт о порядке формирования, распределения и использования средств от приносящей доход деятельности.

4.1.8. 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.

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

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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.1.10. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере $2/3$ ставки (должностного оклада).

4.1.11. Учитывать педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) и устанавливать доплату в размере 10 % (или повышающий коэффициент 0,1) оклада (должностного оклада), ставки согласно Положения об оплате труда работников при наличии средств.

4.1.12. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Российской Федерации и (или) Свердловской области в случае улучшения положения работников на основании регионального документа.

4.1.13. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом МРОТ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.14 За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере не менее 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Порядок и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

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 за счет средств федерального бюджета выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

Распределение классного руководства осуществляется при комплектовании учебной нагрузки на новый учебный год с обязательным учетом качественных показателей результатов работы педагога за прошедший период/учебный год, а также классное руководство и иные дополнительно возложенные обязанности могут быть отменены с соблюдением порядка, установленного нормативно-правовыми актами РФ и Свердловской области.

При распределении между педагогическими работниками классного руководства в классах в соответствии с Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций **учитывается следующее:**

– возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации) либо в течение учебного года при наличии оснований;

– итоговое распределение педагогической нагрузки и закрепление классного руководства осуществляется не позднее чем за 2 (два) месяца до начала учебного года и (или) до ухода педагога в отпуск в летний период под подпись работников (ст. 74 ТК РФ);

– доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

– в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов и надлежащего выполнения возложенных обязанностей;

– при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах при отсутствии замечаний по качеству работы в прошедшем периоде;

– определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, происходит одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с учетом качественных показателей работы по итогам предыдущего учебного года для того, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

– временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

– ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

– при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

– при надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

– все изменения вносятся на основании письменного соглашения сторон;

– возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству осуществляется с учетом обеспечения качества выполнения обязанностей, благополучия и безопасности обучающихся.

Школа утверждает локальный акт (инструкцию, положение) о классном руководстве после обсуждения и принятия его на педагогическом совете Школы.

4.1.15. При возложении на педагогических работников, для которых Школа является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к определенной группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.1.16. Педагогическая нагрузка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком или ином длительном отпуске временно передается другому работнику на основании приказа для выполнения учебного плана.

После выхода из декретного или иного длительного отпуска педагогическая нагрузка такому работнику устанавливается не менее чем на ставку либо ту долю ставки (в случае менее одной ставки), указанную в трудовом договоре.

При наличии большего количества педагогических часов чем на ставку, устанавливается индивидуально на основании письменного соглашения с работодателем.

4.1.17. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе Школы 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, с письменного согласия работника, 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.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определенную в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год при участии представителя Профсоюза Школы.

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

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

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах при условии учета качества выполненной работы и отсутствии замечаний. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1) заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной работы, если оно превышает норму часов учебной работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

2) заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. 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.

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

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

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

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

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

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

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

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа.

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

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда (далее – ФОТ), начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

При выплате заработной платы работодатель извещает работников по их запросу:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки выдаются Работодателем до выплаты заработной платы за месяц.

4.2.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей в это время, 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.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними размер оклада ставки заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории, педагогическому работнику образовательной организации, размер оклада, ставки заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника (на основании решения суда);
- в случае увольнения из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливается ему размер оклада, ставки 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. А также квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности, учитывается по одноименной должности с должностным наименованием «старший», производной от должности, по которой присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику по педагогической должности с должностным наименованием «старший», учитывается также по одноименной должности, от которой должность с должностным наименованием «старший» является производной.

4.2.19. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего 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 50%, 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 или до момента аттестации на квалификационную категорию.

Данная стимулирующая выплата устанавливается 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.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленной настоящим пунктом выплаты 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 установлена данная стимулирующая выплата, в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данная выплата 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.

4.2.20. Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, на основании локального нормативного акта образовательной организации оклад, ставка заработной платы увеличивается на 10% (либо применяется коэффициент – 0,1).

4.2.21. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.22. Педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена выплачивается доплата за дополнительную работу в размере, установленном Положением об оплате труда работников организации.

4.2.23. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой ст. 152 ТК РФ.

4.2.24. Освобождать педагогических работников образовательных 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 указанной обязанности.

4.2.25. Организовать и обеспечить:

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

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;
- возможность отмены выплат за классное руководство в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

4.2.26. Соблюдать МРОТ при условии выполнения полного объема работы за ставку без учета дополнительной, сверхурочной работы и уральского коэффициента.

4.2.27. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему повышается оклад, ставка заработной платы по каждой педагогической должности согласно перечню должностей (Приложение № 2).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также устанавливается повышенный оклад, ставка заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно указанному перечню должностей (п. 3.5.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.).

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера.

4.3.2. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения в соответствии со статьями 371-373 ТК РФ.

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

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

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

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда, обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 214 ТК РФ). Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда.

5.1.3. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда из состава Профсоюза и создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и Профсоюзом Школы на паритетной основе (Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н).

5.1.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства.

5.1.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с Профсоюзом. В состав комиссии по специальной оценке в обязательном порядке включать представителей Профсоюза, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

5.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под подпись не реже одного раза в шесть месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда. Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40 -часовой программе.

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

5.1.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций (согласно «Национальному календарю прививок») и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Порядком проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации и перечнем 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», утвержденным приказом Минздрава России от 28.01.2021г. № 29н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

5.1.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.10. Устанавливать в трудовых договорах конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, 4 процента тарифной ставки (оклада) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 147 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени для педагогических работников - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), для работников МОП, АУП, УВП и служащих – не более 40 часов в неделю.

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

5.1.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3) в соответствии со ст. 221 ТК РФ и с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения и социального развития № 290н от 01.06.2009г., № 777н от 01.09.2010г.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

5.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.1.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002г. № 73.

5.1.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размерах должностного оклада.

5.1.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.17. 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.

5.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с согласованием Профсоюза (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции 1 раз в 5 лет.

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

5.1.20. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

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

5.1.22. Рассмотреть возможность принятия локального нормативного акта, устанавливающего систему нормирования труда, по согласованию с Профсоюзом.

5.1.23. В соответствии с перечнем поручений Президента РФ Путина В.В. № Пр-1998 от 20.10.2021г., утвержденных 29.10.2021г. Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол № 9) **в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020г № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» освободить работников от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) – по одному дню на введение каждого компонента вакцины по заявлению работника. Освобождение от работы осуществляется непосредственно в день введения каждого компонента вакцины».**

Планируемый день диспансеризации, вакцинации и следующий за ним день должны быть согласованы работником у Работодателя в письменной форме с последующим предоставлением подтверждающих документов.

Выбор дня вакцинации без согласования запрещен.

5.1.24 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).

5.1.25 Организовать работу Школы в соответствии с примерным планом.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников Школы.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

5.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда.

2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

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

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

5.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.7. Оказывать помощь администрации в подготовке Школы к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Школы.

5.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

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

5.2.10. Принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по специальной оценке условий труда, в административно-общественном контроле;

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

5.2.12. Принимать участие и содействовать выполнению мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда, в том числе:

- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;

- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации;

- участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, требования нормативных и локальных актов Школы.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя.

5.3.5. Соблюдать требования вакцинопрофилактики.

5.3.6. 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 6. Социальные гарантии

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с Профсоюзом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный».

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

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

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

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

6.3.5. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.7. Оказывать бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

6.3.8. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет районной организации Профсоюза.

7.1.5. Предоставлять представителям Профсоюза Школы помещения для работы и проведения собраний работников.

7.1.6. Предоставить право представителю Профсоюза реализовывать свои права в соответствии с установленным законодательством РФ.

7.1.7. Предоставлять членам Профсоюза на условиях, предусмотренных действующим законодательством РФ, 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.

7.1.8. Рассматривать возможность установления оплаты Председателю Профсоюза и его уполномоченным членам в пределах стимулирующей части ФОТ с учетом фактических и обоснованных результатов деятельности.

7.1.9. Обеспечивать возможность размещения на сайте Школы собственного раздела/подраздела Профсоюза для заполнения им информации, касающейся его деятельности.

7.1.10. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

7.1.11. 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 в день, установленный городским (районным) отраслевым соглашением). Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, иных вопросов, касающихся трудовой деятельности работников Школы.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Представитель Профсоюза участвует в состав комиссии Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

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

7.2.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, ст.373 ТК РФ, 82 ТК РФ, 374 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- иные вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения Профсоюза согласно законодательству РФ, либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В Школе устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. 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 – Профсоюз).

2. Профсоюз **не позднее 5 (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.

3. В случае если Профсоюз отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо **обязан в течение 3 (трех) дней** после получения мотивированного решения провести консультации с Профсоюзом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Работодатель в целях достижения взаимоприемлемого решения (ч. 3 ст. 372 ТК РФ) направляет в Профсоюз информацию в письменной форме о назначении даты, времени и месте проведения дополнительной консультации.

4. В случае проведения таких консультаций обоюдное решение достигнуто не будет, то возникшие разногласия оформляются протоколом.

После совершения всех указанных выше действий работодатель вправе принять локальный нормативный акт, издать приказ или иное распорядительное решение без согласия Профсоюза.

В таком случае профсоюз обладает правом обжаловать решение работодателя при наличии объективных оснований (ст. 372 ТК РФ).

7.2.7. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав Профсоюза, председателя Профсоюза и его заместителей на общих основаниях, установленных трудовым законодательством РФ без получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при применении дисциплинарных взысканий в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом профсоюза, ТК РФ не установлена.

(статья 19 Конституции РФ, статья 79 Федерального конституционного закона от 21.07.1994г. № 1-ФКЗ (ред. от 01.07.2021г.) «О Конституционном Суде Российской Федерации», постановления и определения Конституционного суда РФ о несоответствии Конституции РФ пп. 1, 2 и 4 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах» в силу признания равных прав всех работников (в частности: Определение КС РФ от 17 декабря 2008г. № 1060-О-П и Постановление КС РФ от 24 января 2002г. № 3-П).

Частью 1 ст. 373 ТК РФ установлена обязанность работодателя учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается (ч. 2 ст. 373 ТК РФ).

7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

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

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

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

7.3.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства РФ;

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

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

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Вести разъяснительную работу.

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

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

7.3.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности.

7.3.13. Ходатайствовать перед районной организацией профсоюза в получении:

- бесплатной юридической помощи квалифицированных юристов районной организации Профсоюза по вопросам трудового права и права социального обеспечения;

- бесплатных индивидуальных консультаций по вопросам гражданского, семейного, жилищного, наследственного, административного, налогового права РФ;

- защиты интересов работника в случае незаконного дисциплинарного взыскания, увольнения;

- контроля за правильностью распределения и сохранения педагогической нагрузки, своевременности выплаты заработной платы и дополнительных выплат;

- контроля за правильностью оформления трудовой книжки, трудового договора;

- путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» с компенсацией части стоимости путевки (1500 руб.);

- материальной помощи в тяжелой жизненной ситуации (в т.ч. пожар, платная хирургическая операция, дорогостоящее лечение, в связи со смертью близких родственников);

- подарков профсоюзного комитета к новому году и другим праздникам;

- профсоюзных грамот, знаков отличия, ценных подарков.

7.3.14. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников школы; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

7.3.15. Участвовать в работе по осуществлению контроля за правильностью расходования фонда заработной платы, экономией фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы в случае возникновения объективных оснований: указание надзорных органов, жалоба/обращение работника(ов).

7.3.16. Иметь доступ для уточнения соблюдения условий и порядка хранения трудовых книжек, за внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников в случае обращения работника(ов).

7.3.17. Направлять учредителю (собственнику) Школы заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов РФ о труде, условий коллективного договора, соглашения и получать ответ о результатах его рассмотрения. В случае подтверждения факта нарушения, учредитель обязан применить к руководителю Школы либо заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

7.3.18. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

7.3.19. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, в системе проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников Школы.

7.3.20. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров

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

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

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

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно при необходимости отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников Школы.

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

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

9.5. Профсоюз за невыполнение обязательств по коллективному договору, превышение своих полномочий и (или) пользование своим служебным положением несет ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством РФ.

Приложение № 1
к Коллективному договору МБОУ-СОШ № 36
на 2022-2025гг.

**ПОРЯДОК
ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
К РАБОТЕ В ЛАГЕРЯХ С ДНЕВНЫМ ПРЕБЫВАНИЕМ ДЕТЕЙ,
ОРГАНИЗУЕМЫХ ПРИ ДАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ
В КАНИКУЛЯРНОЕ ВРЕМЯ, И УСТАНОВЛЕНИЯ ИМ ДОПЛАТЫ
ЗА РАБОТУ В ЛАГЕРЕ**

1. Для работы в лагере с дневным пребыванием детей, организуемом при образовательной организации в каникулярный период (далее - лагерь), привлекаются работники, работающие в образовательной организации (далее - работники) на условиях, согласованных сторонами трудового договора.

2. Педагогические работники осуществляют образовательную и воспитательную деятельность, организуют и проводят мероприятия согласно плану работы лагеря.

3. Рабочее время педагогических работников, привлекаемых для работы в лагере, регулируется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Педагогические работники, привлекаемые для работы в лагере, осуществляют работу в лагере в пределах своего рабочего времени, педагогической нагрузки (учебной) нагрузки, установленной до начала каникул.

В случае привлечения педагогического работника с его согласия к работе сверх указанного времени, дополнительная работа оплачивается пропорционально дополнительно отработанному времени.

4. За выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени по основной работе дополнительных обязанностей, связанных с работой в лагере, в том числе предусмотренных квалификационными характеристиками по иной должности (например, учителем - обязанностей воспитателя), педагогическим работникам устанавливается дополнительная оплата за счет средств соответствующего бюджета, выделяемых на организацию работы лагеря и (или) родительской платы за путевку.

5. Работники, которых предполагается привлечь к работе в лагере, должны быть уведомлены об этом не менее чем за 2 месяца до начала работы лагеря.

6. С каждым работником лагеря заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором указываются дополнительные обязанности, возлагаемые на работника, их объем, срок выполнения, а также порядок и размер оплаты.

При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору работник должен быть ознакомлен с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, касающимися его работы в лагере, а также со своими функциональными обязанностями.

7. В случае необходимости прохождения работником медицинского осмотра и вакцинации в связи с работой в лагере, медицинский осмотр и вакцинация производятся за счет средств работодателя.

Приложение № 2
к Коллективному договору МБОУ-СОШ № 36
на 2022-2025гг.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЕТСЯ
ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 настоящего Соглашения
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности")
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист

Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности"); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности"); преподаватель (ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности")
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации

Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Приложение № 3
к Коллективному договору МБОУ-СОШ № 36
на 2022-2025гг.

**ПЕРЕЧЕНЬ
ПРОФЕССИЙ, ДОЛЖНОСТЕЙ И ВИДОВ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
ВЫПОЛНЕНИЕ КОТОРОЙ ДАЕТ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ ВИДОВ
СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ВЫДАВАЕМЫХ
В СООТВЕТСТВИИ С ТИПОВЫМИ НОРМАМИ**

**ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ**

N	Наименование должности	Основание выдачи (пункт типовых норм)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Учитель (кабинет химии) Лаборант	Пункт 68 Приказа МЗСР РФ от 07.12.2010 N 1078н	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий из хлопчатобумажных или смешанных тканей</p> <p>Ботинки кожаные</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или рукавицы комбинированные с усилительными накладками</p> <p>При работе с едкими, токсическими веществами, кислотами:</p> <p>Костюм или халат для защиты от растворов кислот из хлопчатобумажных или смешанных тканей с кислотозащитной пропиткой</p> <p>Фартук из прорезиненных или пленочных кислотостойких материалов с нагрудником</p> <p>Ботинки кожаные с жестким подноском</p> <p>Перчатки резиновые кислотостойкие</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания (СИЗОД) противозаэрозольное</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
2.	Кабинет физики <*> (инженер-электроник)	Пункт 39 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>

			Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические. Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой или Очки защитные	6 пар дежурные дежурные до износа до износа
3.	Учитель-логопед Учитель-дефектолог (сурдопедагог, тифлопедагог)	Пункт 1 Приказа Минздрава СССР от 29.01.1988 N 65	Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Полотенце	2 шт. 2 шт. 2 шт.
4.	Педагог-библиотекарь	Пункт 30 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.
5.	Инженер-электроник Электроник	Пункт 39 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.
6.	Кладовщик	Пункт 49 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 шт. 6 пар
7.	Слесарь-сантехник	Пункт 148 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

			Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 пара 1 пара 12 пар 12 пар до износа до износа до износа
8.	Плотник	Пункт 127 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Очки защитные Наплечники защитные	1 шт. 12 пар до износа до износа дежурные
9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Пункт 21 Приказа Минздрава России от 18.06.2010 N 454н	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные с жестким подноском, или полуботинки кожаные с жестким подноском, или сапоги кожаные с жестким подноском Галоши или боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки трикотажные с точечным покрытием	1 шт. 1 пара на 24 месяца дежурные дежурные 6 пар 12 пар

			Очки защитные	до износа
10.	Уборщик территории, дворник	Пункт 23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом головной убор утепленный белье нательное утепленное</p> <p>перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5/2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года 2 комплекта на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>
11.	Уборщик служебных помещений	Пункт 171 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
12.	Водитель	Пункт 11 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:</p> <p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p>

			<p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом головной убор утепленный белье нательное утепленное</p> <p>перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5/2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года 2 комплекта на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и ремонту сооружений	Пункт 135 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>

			<p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом головной убор утепленный белье нательное утепленное</p> <p>перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>до износа</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5/2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года 2 комплекта на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>
14.	Дворник	Пункт 23 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом головной убор утепленный белье нательное утепленное</p> <p>перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5/2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года 2 комплекта на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>

15.	Гардеробщик	Пункт 19 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
16.	Сторож Вахтер	Пункт 163 Приказа Минтруда России от 09.12.2014 N 997н	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</p> <p>Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</p> <p>ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом</p> <p>головной убор утепленный</p> <p>белье нательное утепленное</p> <p>перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 на 2 года</p> <p>1 на 1,5/2,5 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>2 комплекта на 1 год</p> <p>3 пары на 1 год</p>

<*> В соответствии с п. 14 Приказа МЗСР России от 01.06.2009 290н "Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" ввиду отсутствия должности "учитель физики" в отраслевых нормах обеспечение работников СИЗ на этой должности производится в соответствии с видом выполняемых работ (инженер-электроник).

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ
И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ
(СОГЛАСНО ПРИЛОЖЕНИЮ № 1 К ПРИКАЗУ
МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 17.12.2010 N 1122Н)**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра дворник	100 мл

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация разделов дана в соответствии с официальным текстом документа.

II. Очищающие средства

7	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе: для мытья рук, для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Для всех работников образовательной организации (расположение в санузлах)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах); 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая) Слесари-сантехники, рабочие по обслуживанию зданий, сооружений, водители	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды Уборщицы, мойщицы посуды, лаборанты, помощники воспитателя, повара, кухонные работники	100 мл

ПРИМЕРНАЯ ФОРМА
СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

СОГЛАШЕНИЕ

Администрации и профсоюзной организации _____
о выполнении мероприятий, обеспечивающих охрану труда
и безопасность образовательного процесса на 20__год

N	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6

Мероприятия, которые могут быть включены в соглашение по охране труда:

I.	Организационные мероприятия
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда"
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" (далее - Постановление N 1/29)
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями Постановления N 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 "Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения", в том числе по оказанию первой помощи
4.	Организация кабинетов, уголков охраны труда, приобретение для них необходимых наглядных пособий, проведение выставок и конкурсов по охране труда
5.	Организация комиссии по охране труда
6.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)
7.	Разработка, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)
8.	Разработка и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте
9.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)
10.	Обеспечение журналами регистрации по охране труда

11.	Обеспечение нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности
12.	Разработка и утверждение перечней видов работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены: право на дополнительный отпуск за вредные условия труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ); право на дополнительную оплату за вредные условия труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ; право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда статья 92 ТК РФ
13.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)
II.	Технические мероприятия
1.	Совершенствование технологических процессов с целью устранения вредных факторов (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, микроклимат)
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
3.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений
4.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях
6.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения и перепланировка световых проемов (окон, фрамуг, световых фонарей) естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
7.	Перепланировка размещения оборудования для обеспечения безопасности работников в соответствии с нормативными требованиями охраны труда
8.	Нанесение на оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
9.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил
10.	Устройство тротуаров, переходов на территориях для обеспечения безопасности работников
11.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
III.	Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
1.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 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" (с изменениями и дополнениями).
2.	Создание мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации психологической разгрузки
3.	Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России
4.	Оснащение медпункта необходимым оборудованием, медикаментами
5.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней", от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"
6.	Расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин, подсобки)
IV.	Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты
1.	Выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными Приказом Минтруда России N 997н от 09.12.2014
2.	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
3.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V.	Мероприятия по пожарной безопасности
1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 16.09.2020 N 1479 (ред. от 21.05.2021) "Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации"
2.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения
3.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации
4.	Обеспечение помещений (мастерских, кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители
5.	Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций

6.	Освобождение запасных эвакуационных выходов
7.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся
VI.	Антитеррористическая безопасность
1.	Обеспечение физической охраны
2.	Обеспечение системы видеонаблюдения
3.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации
4.	Ограждение территории и освещение по периметру



ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

8 Марта ул., д. 12, Екатеринбург, 620014
Тел. (343) 371-51-56
Факс (343) 371-68-87
E-mail: secr@eczn.ru

20.07.2022 № 1260

На № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
– средней общеобразовательной школы № 36
имени М.П. Одинцова
на 2022-2025 годы

Сообщаем, что коллективный договор сроком действия с 24.06.2022 по 23.06.2025 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения - средней общеобразовательной школы № 36 имени М.П. Одинцова (ул. Малышева, д. 134, г. Екатеринбург, телефон +7 (343) 374-02-91) зарегистрирован, регистрационный номер 134-кд, 18.07.2022.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения:

1. Обращаем Ваше внимание на то, что в соответствии со ст.50 ТК РФ коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. Обращаем внимание на изменения в трудовом законодательстве:

- с 20.11.2020 внесены изменения в ст.144, ч.ч.3,4 ст.332.1, ч.ч.3,4 336.2 ТК РФ (федеральный закон РФ от 09.11.2020 № 362-ФЗ);

- приказами Минтруда России N 187н, Минздрава России N 268н от 03.04.2020, приказом Минздрава России от 18.05.2020 N 455н внесены изменения в п.16, в п.п.3.2.2.4 приложения № 1 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля

2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда";

- с 01.01.2021 внесены изменения в ст. 312.1, ст.312.2, ст.312.3, ст.312.4, ст.312.5, гл.49.1 дополнена ст.ст.312.6-312.9 ТК РФ (федеральный закон РФ от 08.12.2020 № 407-ФЗ);

- с 01.01.2021 вступило в силу Постановление Правительства РФ от 30.12.2020 № 2375 «Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2021 году территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников"(вместе с "Положением об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и иных выплат", "Положением об особенностях назначения и выплаты в 2021 году застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием, а также оплаты отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно", "Положением об особенностях возмещения расходов страхователей в 2021 году на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников");

- с 01.01.2021 внесены изменения в ч.4 ст.8 и чч.4,5 и 7 ст.11 ФЗ «О специальной оценке условий труда» (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 503-ФЗ);

- с 01.03.2021 внесены изменения в ст.3, ст.9,п.2 ч.2 ст.10,п.3 ч.4 ст.18, п.4ч.2ст.22,введена ст.10.1, п.10 ч.1 ст.6 утратил силу в ФЗ «О персональных данных» (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 519-ФЗ);

- с 20.03.2021 внесены изменения в ст.262.2 ТК РФ, слова "до двенадцати лет" словами "до восемнадцати лет", дополнить словами "до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет" (федеральный закон РФ от 09.03.2021 № 34-ФЗ);

- с 24.03.2021 внесены изменения в ч.8 ст.55,ч.4 ст.68, ч.ч.3,21 ст.83, п.1 ч.4 ст.100, ч.4 ст.111 утратила силу в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 24.03.2021 № 51-ФЗ);

- с 01.04.2021г. вступил в действие Приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н , приказы Минздрава и Минтруда РФ от 31.12.2020 № 988н/1420н, утвердившие

«Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью 4 статьи 213 ТК РФ», а также «Перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- с 01.07.2021 внесены изменения в абз.8 ст.2; абз.2 п.1, п.2, п.3, п.4 ст.3; ст.4 дополнена п.2.1; п.2 ст.5; п.п.1 п.2, п.3, п.п.8, п.п.15 ст.7; п.п.2 и 4 ст.7.1 – признаны утратившими силу; п.п.3 п.1, п.п.4 п.1, п.п.8 абз.2, п.п.8 абз.7 ст.7.1-1; п.п.8 абз.8 ст.7.1-1 – признан утратившим силу; п.п.8 абз.9, п.п.8 абз.11, п.п.9 ст.7.1-1; вводится п.п.18 ст.7.1-1; п.2 ст.7.1-1; п.5 ст.7.1-1 – признан утратившим силу; ст.7.1-1 дополнена п.8; п.1 ст.7.2; п.1 ст.9; п.2 ст.13 – признан утратившим силу; п.6 ст.13.1; в ст.13.1 вводится п.8; глава III дополнена ст.13.2; п.п.1.1 п.2 ст.15; в ст.15 вводится п.3.1; п.п.4,5,6,7,9 ст.15, в ст.15 вводится п.8; ст.15.1 – признана утратившей силу; п.п. 2,2.1 и 3 ст.16.1-признаны утратившими силу; абз.2 п.4, п.5 ст.16.1; п.5 ст.16.1; ст.16.2; п.5 ст.16.3; абз. 3 п.1 ст.22; абз.2 п.1.1 ст.22; п.1 ст.23; п.1.1 ст.23; п.6 ст.24; абз.9 п.1, п.3, п.3.1 ст.25; в ст.25 вводится п.3.2; п.5 ст.25; абз.3 п.1, п.2 ст.28; ст.29 – признана утратившей силу; п.1, п.п.1.1, абз.1 п.2 ст.30; п.2, абз.2 п.4, п.5.1, п.6 ст.31; п.8 ст.31 – признан утратившим силу; п.п.1,2 ст.33; п.1 ст.34; п.3 ст.34 – признан утратившим силу; абз.2 и 3 п.2 ст.34.1; абз.1 п.1 ст.34; п.3 ст.34.2; п.п.4,6 ст. 34.2; ст. 35 в наименовании исключены слова «снижение его размера»; п.1 ст.35; абз.3 п.2 ст.35 – признан утратившим силу; абз.4 п.2, абз.7 п.2, абз.9 п.2, абз.1 п.3, абз.6 п.3, абз.7 п.3, абз.8 п.3, абз.4 п.4, п.6, п.7 ст.35; п.5 ст.35 – признан утратившим силу; п.1 ст.36; введена глава VIII «Ответственность за нарушение настоящего закона» ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.07.2021 внесены изменения в ст.21 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.07.2021 внесены изменения в абз.8 ч.1 ст.6; абз.11 ч.2 ст.22; ч.1 ст.50; абз.8 ч.7 ст.130; ч.10 ст.133.1; абз.1 ч.1 ст.173.1; абз.5 ч.1 ст.210; ч.2 ст.212; ч.1 ст.216.1; абз.9 ч.1 ст.219; ч.9 ст.220; абз.2 ч.1, абз.2 ч.4, ч.5 ст.228.1; ч.14, ч.2 ст.229; ч.3 ст.230.1; ст.231; абз.4 ч.2 ст.352; в наименовании главы 57 слово «государственный» заменить словами «Федеральный государственный»; ст.353; ч.1,3 ст.354; абз. 2 и 4 ст.356; абз.1 ст.357; абз.2 ст.357; абз.3 ст.357; ч.1 ст.358; ст.360 – признана утратившей силу; ч.3, ч.5 ст.360.1; ст.361; ст.363; ч.7 ст.370 ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 28.06.2021 № 220-ФЗ);

- со 02.07.2021 внесены изменения в ч.1 ст.4; ст. 4 дополнена ч.8.1; ст.8 дополнена ч.4; ст.9 дополнена ч.2.2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 02.07.2021 № 351-ФЗ);

- с 13.07.2021 внесены изменения в п.6 ч.3 ст.28; ст.12 дополнена ч.7.2; ст.12.1 дополнена ч.4 в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 02.07.2021 № 322-ФЗ);

- с 22.08.2021 вступило в силу Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 21.07.2021 № 20 "О мероприятиях по профилактике гриппа и острых респираторных вирусных инфекций в эпидемическом сезоне 2021 - 2022 годов";

- с 01.09.2021 внесены изменения в абз.1 ч.1 ст.173.1 Трудового кодекса Российской Федерации (федеральный закон РФ от 28.06.2021 № 220-ФЗ);

- с 01.09.2021 ст.2 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополняется п.8.1, ст. 11 дополняется ч.9.1, ч.11; ст.12 дополняется п.7.1, ч.8.1; ст.59 дополняется ч.3.1; ст.60 дополняется ч.7.1; ст.72 дополняется ч.3 (федеральный закон от 30.12.2020 № 517-ФЗ);

- с 01.09.2021 внесены изменения в наименование ст.11 в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 517-ФЗ);

- с 01.09.2021 ч.8 ст.11 , ч.7 ст.12, ч.8 ст.12 , ч.13 ст.12 , п.п. «е» п.1 ч.2 ст.29 , п.п. «л» п.1 ч.2 ст.29 , п.п. «м» п.1 ч.2 ст.29, ч.2 ст.31 , п.4 ч.1 ст.33, п.5 ч.1 ст.33 , п.5 ч.1 ст.34, п.6 ч.1 ст.34 , п.13 ч.1 ст.34 , п.28 ч.1 ст.34 , ч.9 ст.34, ч.ч.1,2,3 ст.35, ч.ч.8 и 16 ст.59, ч.5 ст.83 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» излагаются в новой редакции (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 517-ФЗ);

- с 01.09.2021 ч.7 ст.11, ч.9 ст.60 , ч.5,6 ст.69, п.4 ч.8 ст.69 , ч.2 ст.71.1, ч.4 ст.71.1, ч.7 ст.71.1, ч.4 ст.87 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» утратили силу (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 517-ФЗ);

- с 01.09.2021 вносятся изменения в наименование ст.72 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 30.12.2020 № 517-ФЗ);

- с 01.09.2021 внесены изменения в п.п.7,8 ст.2 , п.1 ч.1 ст.10 , п.п. «б» п.2 ч.3 ст.12 , ч.5 ст.11 , ч.10 ст.11 , ч.ч.9,9.1,11 ст.12 , ч.5 ст.13 , ч.2 ст.16 , ч.5 ст.17 , ч.2 ст.18 , ч.2 ст.19 , п.6 ч.4 ст.23, ч.4 ст.28 , ч.4 ст.60, абз.1 ч.7 ст.60 , п.5 ч.1 ст.60 , ч.8 ст.60 , ч.5 ст.73, ч.2 ст.81, п.4 ч.10 ст.81, п.4 ч.2 ст.83, ч.4 ст.84, ч.ч. 1,4 ст.91, ч.1 ст.100, п.п. «а» п.2 ч.15 ст.107 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (федеральный закон РФ от 26.05.2021 № 144-ФЗ);

- с 01.09.2021 вступил в силу Приказ Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 № 1331н "Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам";

- с 01.09.2021 внесены изменения в абз.1 ч.1 ст.173.1 ТК РФ (ФЗ от 28.06.2021 № 220-ФЗ);

- с 01.09.2021 вступил в силу Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек";

- с 30.11.2021 внесены изменения в часть пятую статью 96 ТК РФ, а именно, слова "до пяти" заменены словами "до четырнадцати", после слов "указанного возраста" дополнить словами ", родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет" (ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ);

- с 30.11.2021 внесены изменения в часть пятую статью 99 ТК РФ, а именно, после слов "до трех лет," дополнена словами "матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет", третье предложение изложено в следующей редакции: "При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы"(ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ);

- с 30.11.2021 статья 167 ТК РФ дополнена частью второй (ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ);

- с 30.11.2021 внесены изменения в часть 3 статьи 259 ТК РФ (ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ);

- с 30.11.2021 статья 264 ТК РФ дополнена словами ", если иное не предусмотрено настоящим Кодексом"(ФЗ от 19.11.2021 № 372-ФЗ);

- с 22.11.2021 глава 2 ТК РФ дополняется статьями 22.1-22.3 (ФЗ от 22.11.2021 № 377-ФЗ);

- с 22.11.2021 внесены изменения в часть 1 статьи 68 ТК РФ, а именно, "Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора", часть 2 статьи 68 ТК РФ признана утратившей силу (ФЗ от 22.11.2021 № 377-ФЗ);

- с 22.11.2021 статья 312.1 дополнена частью пятой следующего содержания: "Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 настоящего Кодекса" (ФЗ от 22.11.2021 № 377-ФЗ);

- с 01.01.2022 ч.1 ст.71.1 , ст.77 дополняется п.6 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополняется п.10 (ФЗ от 28.06.2021 № 221-ФЗ);

- с 01.01.2022 п.п.8 п.3 ст.7, п.п.9 п.1 ст.7.1-1, п.1.1 ст.23, п.6 ст.24, п.2 ст.32, абз.2 п.1 ст.34.1 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» излагаются в новой редакции (ФЗ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.01.2022 ст.15 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» ст.15 дополняется п.8, ст.25 дополняется п.3.2 (ФЗ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.01.2022 ст.15.1 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» утратила силу (ФЗ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.01.2022 вступило в силу Постановление Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576 "О порядке представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации" (вместе с "Правилами представления работодателем сведений и информации, предусмотренных пунктом 3 статьи 25 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации");

- с 10.01.2022 внесены изменения в п.1 ст.24 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (ФЗ от 30.12.2021 № 474-ФЗ);

- с 14.02.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 14.02.2022 № 57 "О внесении изменений в приложение N 2 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 января 2022 г. N 24 "О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения";

- с 01.03.2022 внесены изменения в абз.5 ч.1 ст.22 ТК РФ; ч.1 ст.22 ТК РФ; ч.1 ст.76 ТК РФ; ч.1 ст.157 ТК РФ; ст.185, 209-216 ТК РФ излагаются в новой редакции;;гл.34 ТК РФ дополняется ст.ст.211.1-211.3; гл.34 ТК РФ дополняется ст.213.1; сгл.34 ТК РФ дополняется ст.ст. 214.1-214.2; в наименование гл.35 ТК РФ вносятся изменения; ст.216.1, 217 -228, 228.1, 229, 229.1 , 229.2 , 229.3, 230, 231, 231.1, 253 ТК РФ излагаются в новой редакции; и; гл.35 ТК РФ дополняется ст.ст. 216.2-216.3;; в наименование гл.36 ТК РФ вносятся изменения; раздел X дополняется гл.36.1 ТК РФ; (ФЗ от 02.07.2021 № 311-ФЗ);

- с 01.03.2022 гл.III ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» дополняется ст.13.2 (ФЗ от 28.06.2021 № 219-ФЗ);

- с 01.03.2022 внесены изменения в абз.1 ч.5 ст.91; ч.7 ст.91; ч.14 ст.91; ст.92, ч.1 ст.95, ч.5 ст.97 излагается в новой редакции; п.1 ч.4 ст.93.1 утрачивает силу; в ч.3 ст.97 вносятся изменения- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ от 11.06.2021 № 170-ФЗ);

- с 01.03.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 22.09.2021 № 650н "Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда";

- с 01.03.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 17.06.2021 № 406н "О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда";

- с 01.03.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем";

- с 01.03.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н "Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места";

- с 29.03.2022 вступил в силу Приказ Минтруда России от 17.03.2022 № 140н "О неприменении приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 772н "Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем";

- с 21.03.2022 действует Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 № 398 "О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 13 марта 2021 г. N 362";

- с 04.04.2022 действует Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 № 511 "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 году" (срок действия документа ограничен 31.12.2022);

- с 26.04.2022 вступило в силу Постановление Правительства РФ от 16.04.2022 № 675 "Об утверждении требований к информационным ресурсам, на которых может размещаться информация о потребностях в работниках и об условиях их привлечения, о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов";

- с 27.04.2022 внесены изменения в ч.3 ст.8 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ от 16.04.2022 № 108-ФЗ);

- с 16.05.2022 вступило в силу Постановление Правительства РФ от 13.05.2022 № 867 "О единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений "Работа в России";

- с 01.06.2022 вступает в силу Постановление Правительства от 28.05.2022 № 973 «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации";

- с 14.06.2022 действует Постановление Правительства РФ от 04.06.2022 № 1021 "О внесении изменений в Правила предоставления субсидий Фондом социального страхования Российской Федерации в 2022 году из бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации юридическим лицам, включая некоммерческие организации, и индивидуальным предпринимателям в целях стимулирования занятости отдельных категорий граждан";

- с 15.06.2022 ст. 102 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дополняется ч.4 (ФЗ от 11.06.2022 № 154-ФЗ);

- с 01.09.2022 вступает в силу приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» (срок действия данного документа до 01.09.2028);

- с 01.09.2022 вступает в силу Постановление Правительства РФ от 14.03.2022 № 366 "Об утверждении Правил выполнения работодателем квоты для приема на работу инвалидов при оформлении трудовых отношений с инвалидом на любое рабочее место" (срок действия данного документа до 01.09.2028);

- с 01.09.2022 вступает в силу Постановление Правительства РФ от 01.07.2022 N 1192 "Об утверждении Правил взаимодействия информационной

системы работодателя, позволяющей обеспечить подписание электронного документа в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, хранение электронного документа, а также фиксацию факта его получения сторонами трудовых отношений, и федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)".

И. о. директора



И.В. Шаталина

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575778

Владелец Бабушкина Александра Сергеевна

Действителен с 16.09.2021 по 16.09.2022