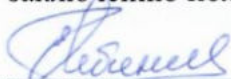


Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Свердловской области  
«Екатеринбургская школа № 5, реализующая адаптированные основные  
общеобразовательные программы»

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

председатель комиссии по  
заключению коллективного договора



Е.Б. Рябинина

« 15 » октября 2020г.

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

Директор ГБОУ СО  
«Екатеринбургская школа № 5»

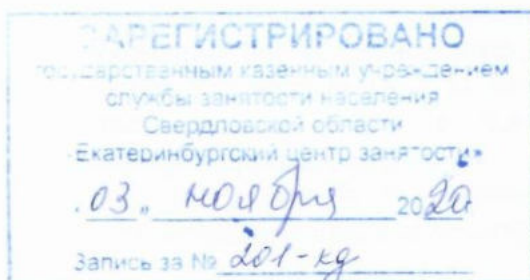


Н.В. Солнцева

« 15 » октября 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на 2020-2023 год



г. Екатеринбург, 2020

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 5, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы», направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон при выполнении требований законодательства о труде.

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

**1.1.** Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице Солнцевой Натальи Васильевны, директора образовательной организации, действующей на основании Устава, и **Работники**, интересы которых представляет председатель комиссии по заключению коллективного договора Рябинина Елена Борисовна.

**1.2.** Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников образовательной организации по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную образовательную организацию.

**1.3.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия соглашений: Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Российской Федерации и Общероссийским Профсоюзом образования; территориального соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**1.4.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

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

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

## Раздел 2. Трудовые отношения.

### Работодатель обязуется:

**2.1.** Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ. Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

**2.4.** Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

**2.5.** Устанавливать нагрузку педагогическим работникам образовательной организации в учебных часах не ниже ставки. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**Работники обязуются:**

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

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

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

**Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

**Работодатель обязуется:**

**3.1.** Сообщать в письменной форме работнику не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

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

**3.3.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

**3.5.** Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 18 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

**3.6.** Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также:

- \* лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
- \* лиц, проработавшим в организации свыше десяти лет;
- \* одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
- \* родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
- \* лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- \* председателей первичной профсоюзной организации;
- \* молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;

\* работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

**3.7.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в организации.

**3.8.** Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством повышение квалификации и переподготовку работников в соответствии с планом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

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

#### **Стороны договорились:**

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

**3.10.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

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

**3.12.** Работникам, высвобождаемым из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в образовательную организацию при появлении вакансии.

### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

#### **Работодатель обязуется:**

**4.1.** Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.2.** Устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

**4.3.** Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени:

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

- для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом;

- для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

**4.4.** Обеспечивать продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

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

**4.6.** Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составленным с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.8. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

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

4.10. Обеспечивать льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- имеющих трудовое увечье или профессиональное заболевание.

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

#### **Стороны договорились:**

4.12. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в обозначенном количестве календарных дней:

- при вступлении в брак работника или его детей – до 5 дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 дней;
- при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
- при рождении ребенка – до 5 дней;
- при наступлении юбилейной даты – до 3 дней;
- матерям, имеющим детей-первоклассников - 1 день (1 сентября).
- 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, 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, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, - продолжительность до 15 календарных дней, в средние - 10 календарных дней ;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней в удобное время для следующих работников:
  - имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
  - имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

По письменному заявлению работника, такой отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Переносить данный отпуск на следующий год запрещено.

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами.

4.13 Мероприятия, направленные на предоставления льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.

#### 4.13.1. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин:

- ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию;
- запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- перечни производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 4.13.2. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет:

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;
- при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы;
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

#### 4.13.3. Отпуска по беременности и родам:

- женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере;

- отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. 4.13.4.

#### Отпуск по уходу за ребенком:

- по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами;
- отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также

отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком;

- по заявлению женщины или лиц, берущих отпуск, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- на период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность);

- отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

#### 4.13.4. Отпуска работникам, усыновившим ребенка:

- работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

- по желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет;

- в случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению;

- женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

- порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

#### 4.13.5. Перерывы для кормления ребенка:

- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

- при наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа;

- по заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением;

- перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

#### 4.13.6. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

- гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

**4.13.7.** Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

**4.13.8.** Гарантии беременным женщинам, женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности;

- допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья;

- расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных



детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным ТК РФ).

**4.13.9.** Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

**4.13.10.** Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**4.13.11.** Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матерей:

- гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов несовершеннолетних.

## **Раздел 5. Оплата труда**

### **Стороны договорились:**

**5.1.** Оплата труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургская школа № 5, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» устанавливается на основе государственных гарантий по оплате труда с учетом следующих документов:

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Примерное положение «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (к постановлению Правительства Свердловской области от 12.10.2016 г. № 708-ПП);
- Постановление Правительства Свердловской области от 21.07.2017 года № 512-ПП «О внесении изменений в положение «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия

учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»;

- Отраслевое соглашение Министерства образования и науки Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования на 2018-2020 годы (Минобрнауки России и Общероссийский Профсоюз образования, подписано 06.12.2017 г.);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Территориальное Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- Положение об оплате труда работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 5», утвержденное директором школы (приложение № 3 к коллективному договору).

**5.2.** Оплата труда работников ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 5» включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к положению «Об оплате труда»);
- повышение окладов при наличии установленной квалификационной категории или установленного соответствия занимаемой должности работникам, прошедшим соответствующую аттестацию;
- выплаты компенсационного характера (приложение № 2 к положению «Об оплате труда»);
- выплаты стимулирующего характера (приложение № 3 к положению «Об оплате труда»).

**5.3.** ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 5» в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Положением об оплате труда.

**5.4.** Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы работника ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 5» устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**5.5.** Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по одной должности, с учетом имеющейся квалификационной категории производится оплата труда за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, но по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (профили деятельности) в образовательном учреждении, согласно перечисленным ниже должностям:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	Учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
	педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации

#### **Работодатель обязуется:**

- 5.6. Своевременно знакомить работников образовательной организации с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).
- 5.7. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
- 5.8. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.
- 5.9. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.
- 5.10. Производить доплату за работу с вредными условиями труда.
- 5.11. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

#### **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

##### **Стороны обязуются:**

- 6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (приложение № 2 к коллективному договору). Выполнять в установленные сроки комплексы организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.
- 6.2. Обеспечивать выборы доверенных лиц по охране труда из состава коллектива работников и создавать совместную комиссию по охране труда.
- 6.3. Проводить контроль состояния условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

##### **Работодатель обязуется:**

- 6.4. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

- 6.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.
- 6.6. Обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.
- 6.8. Обеспечивать проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302-н.
- 6.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», не реже одного раза в пять лет со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.
- 6.10. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения № 4 к коллективному договору.
- 6.11. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Проводить регулярную сертификацию работ по охране труда.
- 6.12. Обеспечивать приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, (Федеральный закон "О техническом регулировании" от 27.12.2002 N 184-ФЗ), в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложениям № 6, № 7 к коллективному договору. Обеспечивать хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.
- 6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ в последней редакции.
- 6.14. 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 24.10.2002 г. № 73.

**Комиссия по заключению коллективного договора обязуется:**

- 6.15. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- 6.16. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- 6.17. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.18. Предъявлять требования к руководителям образовательной организации о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

**Работники обязуются:**

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

6.20. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

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

6.23. 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 предусмотренными трудовым договором.

**Раздел 7. Социальные гарантии.**

**Стороны договорились:**

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК).

7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.4. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения учреждения.

7.5. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (в пределах средств фонда оплаты труда).

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

7.7. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счёт средств предприятия, совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

**Раздел 8. Гарантии деятельности комиссии по заключению коллективного договора.**

**Стороны договорились:**

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Комиссия представляет и защищает права и интересы работников образовательной организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

**Работодатель обязуется:**

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности комиссии по заключению коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.4. Согласовывать с комиссией по заключению коллективного договора сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять комиссии по заключению коллективного договора информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательной организации,

формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

**8.5.** Беспрепятственно допускать представителей комиссии по заключению коллективного договора во все подразделения образовательной организации, для реализации уставных задач и прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**Комиссия по заключению коллективного договора обязуется:**

**8.6.** Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**8.7.** Содействовать реализации отраслевого и областного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

**8.8.** Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

**8.9.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

**8.10.** Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

**8.11.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательной организации; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

**Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

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

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

**Раздел 10. Заключительные положения.**

**10.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

**10.2.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования предприятия, расторжения трудового договора с руководителем организации.

**10.3.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**10.4.** При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

**10.5.** При ликвидации ГБОУ СО «Екатеринбургская школа № 5, реализующая адаптированные основные общеобразовательные программы» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

**10.6.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

**10.7.** При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

**10.8.** Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**10.9.** Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора, предоставить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение трех дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним до приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 119 (сто  
девятнадцать) листов.

15 октября 2020 г  
Директор школы



Н.В. Солнцева





**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575829

Владелец Солнцева Наталья Васильевна

Действителен с 19.08.2021 по 19.08.2022