

Представительный орган работников –
Совет трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр творческого развития»

Председатель А.И. Агеева Н.В. Агеева

02 марта 2026 г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр творческого развития»
Режевского муниципального округа

Исполняющий обязанности директора

Г.З. Сайтова Г.З. Сайтова

02 марта 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 - 2029 г.г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр творческого развития»

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
МБУ ДО ЦТР протокол № 3 от 02.03.2026



2026 год

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр творческого развития» (далее - образовательная организация), создания благоприятных условий образовательной деятельности, направленных на повышение социальной защищённости работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде Российской Федерации.

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

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр творческого развития» (далее - Работодатель).

Работники образовательной организации, интересы которых представляет представительный орган работников - Совет трудового коллектива (далее - Совет трудового коллектива).

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством 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 образовательной организации по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную образовательную организацию.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024). Соглашения между Администрацией Режевского муниципального округа, Управлением образования Администрации Режевского муниципального округа и Режевской городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.7. Коллективный договор заключён на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет.

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 образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Работодатель обязуется:

1.10.1. Направить подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.10.2. Довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под подпись.

1.11. Стороны договорились:

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

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

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. 57, 58, 60, 67 ТК РФ в двух экземплярах, один из которых под подпись передаётся работнику в день заключения.

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.Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под подпись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5.Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказами Министерства Просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «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» и от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

Объём педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6.Сообщать в письменной форме Совету трудового коллектива 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, ст. 180 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

В случае ликвидации образовательной организации уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7.Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации образовательной организации.

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

2.1.8. 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.

2.1.9. Увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с Советом трудового коллектива.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора Работодатель направляет в Совет трудового коллектива проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

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 выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать приём новых работников.

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

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. (ст. 197 ТК РФ в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 03.07.2016 № 239-ФЗ).

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

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на повышение квалификации работников. Обеспечить повышение квалификации работников, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в три года для каждого педагогического работника за счёт средств Работодателя.

2.1.15. 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.

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

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

2.1.18. 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.

2.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению Работодателя.

2.1.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.1.21. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, общих мероприятий образовательной организации.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательной организации свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж от одного года до пяти лет.

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 5 лет, с целью оказания консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении.

Установить доплату педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не более 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно Положению об оплате труда работников (п. 4.1.8. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

2.2.5. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением трудовых и социальных гарантий работников образовательной организации в вопросах обеспечения занятости, увольнения, оплаты труда, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

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, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Продолжительность рабочего времени конкретного работника в соответствии со статьёй 92 ТК РФ устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ). Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Для работодателя, заместителей руководителя, руководителя структурным

подразделением, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.1.3. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю. Установить сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (ст. 92 ТК РФ):

в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ);

для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

3.1.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказами Министерства Просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «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» и от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

3.1.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приёме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий работы у данного работодателя (в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ).

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.1.6. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать работников образовательной организации 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 образовательной организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

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

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

Педагогическим работникам, работавшим в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию, может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.1.8.Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с Советом трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.10.Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

3.1.11. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Работникам с ненормированным рабочим днём (документовед, инженер – программист, заместитель руководителя по АХЧ) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трёх календарных дней (ст.119 ТК РФ) (Приложение № 2).

3.1.12.Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ), порядок и условия, предоставления которого определяются Приказом Минобрнауки РФ от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и нормативным правовым актом «Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года».

3.2.Стороны договорились:

3.2.1.Режим рабочего времени в образовательной организации определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива (Приложение №1);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.2.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отдельным категориям работников отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органа 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ, от 24.04.2020 № 127-ФЗ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

3.2.3. Работодатель обязан по заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами случаям предоставления такого отпуска:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования и в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования - продолжительность отпусков соответственно 15 и 10 календарных дней (гл. 26 ТК РФ);

- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования (для сдачи выпускных экзаменов им предоставляется отпуск продолжительностью 15 календарных дней);

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения (отпуск для прохождения промежуточной аттестации предоставляется продолжительностью соответственно 15 и 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - соответственно четыре месяца и два месяца, для сдачи итоговых экзаменов - один месяц) (ст. ст. 173, 174 ТК РФ и комментарий к ним);

- работникам, работающим по совместительству: если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ и комментарий к ней);

- супругам военнослужащих, имеющих право на получение очередного отпуска одновременно с военнослужащими, причем продолжительность отпусков супругов военнослужащих может быть по их желанию уравнена с продолжительностью отпуска военнослужащих путем предоставления им отпуска без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- работникам, направляемым на санаторно-курортное лечение, если основной и дополнительные отпуска использованы до отъезда в санаторий, работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы на количество дней, равное очередному и дополнительным отпускам (за остальное время лечения выплачивается пособие по временной нетрудоспособности) (урегулирован п. 17 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утвержденного Постановлением Президиума ВЦСПС от 12.11.1984 № 13-б);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему 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, указанный отпуск по 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 (ст. 263 ТК РФ и комментарий к ней).

3.2.4. Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим детей-первоклассников - один календарный день (1 сентября);
- для проводов детей на службу в армию - два календарных дня;
- переезд на новое место жительства, авария в жилище, где проживает работник - один календарный день;
- для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждения среднего и высшего профессионального образования, расположенные в другой местности - два календарных дня;
- для аттестации работника - один календарный день;
- рождения и усыновления ребёнка, бракосочетания работника или его детей, смерти близких родственников - 3 календарных дня;
- работы без больничного листа весь календарный год - 3 календарных дня.

3.2.5. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и Работодателем (п. 3.2.2.; ст. 128 ТК РФ).

3.2.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, начиная с класса вредности 3.2. либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (п.5.3.3. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026г.г. от 11.01.2024).

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Советом трудового коллектива:

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и их повышения, включающее следующие разделы:

раздел о выплатах компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 4 Положения об оплате труда;

раздел о выплатах стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 5 и 6 Положения об оплате труда (Приложение № 3);

- Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 4);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 5);
- Положение о комиссии по стимулированию работников (Приложение № 6).

В состав комиссии по стимулированию входит представитель выборного органа работников образовательной организации (Совета трудового коллектива).

Все Положения являются неотъемлемыми приложениями к Коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством 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.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований ст.129,130 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательная организация в пределах имеющихся у неё 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 актуальными нормативными документами Администрации Режевского муниципального округа и Управления образования Администрации Режевского муниципального округа.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, предусматриваемые в примерном Положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Режевского муниципального округа, утверждаемых органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательной организации конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям работников образовательной организации.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счёт бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда в образовательной организации в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части.

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 Советом трудового коллектива.

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

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

В случае приостановки деятельности образовательной организации по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине Работодателя или учредителя, сохраняется, заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не более 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области в соответствии с п.3.2.4.,3.2.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024.

4.1.14. В лагере с дневным пребыванием, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся и дополнительные общеобразовательные программы. В случае если работнику, при этом, поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании в соответствии с п.3.5.10., 3.5.11. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024.

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, установленной Приказами Министерства просвещения РФ от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (Зарегистрирован 06.05.2025 № 82070, вступил в силу 01.09.2025 и действует до 01.09.2031) и от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы),

4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом по образовательной организации педагогическим работникам объем учебной нагрузки, на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательной организации. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с Советом трудового коллектива. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 10).

4.2.4. Предоставлять педагогическую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в образовательной организации, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с Советом трудового коллектива и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы, либо в меньшем объёме с письменного согласия.

4.2.5. В конце учебного года до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения объёма учебной нагрузки на новый учебный год и для соблюдения установленного срока предупредить работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества учебных групп или количества часов по учебному плану по дополнительной общеобразовательной программе не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с её объёмом работников под подпись, до начала учебного года в целях определения её объёма на новый учебный год.

4.2.6. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.7. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа (ст. 136 ТК РФ).

4.2.8. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с требованиями ТК РФ.

4.2.9. Производить выплату заработной платы два раза в месяц: 9 и 24 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе) в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

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, расчёт 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, расчёт 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 расчёте и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), производятся при окончательном расчёте и выплате заработной платы за месяц в случае, если в коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующем за отчётным.

4.2.10. При нарушении Работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, независимо от вины Работодателя.

4.2.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышения к окладу, ставке заработной платы за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности до достижения ими пенсионного возраста (согласно п. 3.5.1. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

4.2.12. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогического работника, за последним сохраняется повышение к окладу, ставке заработной платы, установленное за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой должности, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- 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 её прохождения (согласно п. 3.5.2. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

4.2.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, в том числе в другой образовательной организации, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливаются ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности (согласно 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 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

4.2.14. 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 организации высшего образования, оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года. Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (п.3.5.7 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2025).

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения работника 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 установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребёнком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в данной образовательной организации (с учётом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

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

4.2.15. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 10%.

4.2.16. 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.

4.2.17. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе Работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ (п.3.5.12. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

4.2.18. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников образовательной организации, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 11 (п. 3.2.10. и Приложение № 2 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст. 214 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ).

5.1.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления

и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 7).

5.1.3. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников, либо Совета трудового коллектива создать комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители Работодателя и представители Совета трудового коллектива. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комиссия по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у Работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнёрства (ст. 224 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ).

5.1.4. Предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования, в том числе от приносящей доход деятельности в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание образовательной организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда. Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ, п.5.2.5. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

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 выборным органом Советом трудового коллектива. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей Совета трудового коллектива, комиссии по охране труда и ответственных лиц за охрану труда в образовательной организации.

5.1.6. Инструктаж по охране труда проводить под подпись два раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 219 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ). Создать комиссию не менее трех 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 образовательной организации.

5.1.8. Обеспечить проведение для работников бесплатных вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя 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 Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62277), с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 220 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ, п. 5.3.2. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

5.1.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и

Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений (п.5.3.4 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

5.1.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда следующие компенсации:

- регламентируемый перерыв 3-7% от рабочего времени (при восьми часовом рабочем дне до 15 минут на основании Руководства 2.2.2006-05);

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей.

- сокращённый рабочий день по перечню профессий и должностей;

Размер доплат устанавливается по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с Советом трудового коллектива.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с Советом трудового коллектива.

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 сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н «Об утверждении Типовых норм 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» и в соответствии с требованиями Приказов Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (Приложение №8).

Работодатель за счёт своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 № 311-ФЗ, п.5.3.3. Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

5.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с требованиями Приказов Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», от 29.10.2021 №766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» (Приложением №1, №9).

5.1.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст. 214 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ.

5.1.15. Своевременно проводить расследование и учёт несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утверждённым Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73 (с изменениями) «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях» (ст. 227,228 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ).

5.1.16. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

5.1.17. 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.

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

5.1.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения Совета трудового коллектива (ст. 214 ТК РФ, в ред. Федерального закона от 02.07.2021 №311-ФЗ).

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

5.1.21. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.2. Совет трудового коллектива обязуется:

5.2.1. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами ответственных лиц за охрану труда в образовательной организации и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

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

5.2.3. Регулярно заслушивать на заседаниях Совета трудового коллектива ответственных лиц за охрану труда в образовательной организации.

5.2.4. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5. Содействовать администрации в подготовке образовательной организации к новому учебному году и участвовать в комиссии по приёму образовательной организации.

5.2.6. Участвовать в разработке Устава, Коллективного договора, программы развития образовательной организации.

5.2.7. Оказывать содействие администрации образовательной организации в совершенствовании условий труда членов трудового коллектива, в защите законных прав и интересов, охраны жизни и здоровья работников, созданию оптимальных условий и форм организации образовательной деятельности в образовательной организации.

5.2.8. Участвовать в организации общественного контроля за охраной здоровья участников образовательных отношений, за безопасными условиями её осуществления, за соблюдением санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий, норм охраны труда.

5.2.9. Осуществлять согласование локальных актов образовательной организации, регулирующих требования охраны труда, иные нормативно-правовые документы, регулирующие

основную деятельность образовательной организации, в соответствии с установленной компетенцией.

5.2.10. Конфликтные ситуации по вопросам трудового права рассматриваются на комиссии по трудовым спорам образовательной организации.

5.2.11. Способствовать администрации образовательной организации в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

5.2.12. Оказывать помощь администрации образовательной организации при планировании общих собраний трудового коллектива.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда. Придерживаться здорового образа жизни.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников в учреждении и на рабочем месте.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу ст.69 ТК РФ) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. 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. 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.

6.1.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ в ред. Федерального закона от 03.10.2018 № 353-ФЗ).

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (в ред. Федерального закона от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (в ред. Федерального закона от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем ст.185.1 ТК РФ.

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 отпуска без сохранения заработной платы (п.3.5.9 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024 - 2026 г.г. от 11.01.2024).

6.2.2. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт городской организации Профсоюза.

6.3. Совет трудового коллектива обязуется:

6.3.1. Оказывать консультативную помощь работникам – членам трудового коллектива при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношении с Работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.2. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Раздел 7. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности Совета трудового коллектива согласно Трудовому кодексу РФ.

7.1.2. Предоставлять Совету трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам, о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования образовательной организации, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения, давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей Совета трудового коллектива во все подразделения образовательной организации для реализации положений коллективного договора, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. Предоставить право представителю Совета трудового коллектива участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить свободный доступ к нормативным документам.

7.1.5. Предоставлять членам Совета трудового коллектива на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

7.1.6. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием представителей Совета трудового коллектива.

7.1.7. Предоставлять работникам - молодым специалистам время для участия в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов ежемесячно один день. 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 партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

7.2.2. Совет трудового коллектива в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников образовательной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Федеральным законом от 19.05.1995г. № 82-ФЗ (последняя редакция) «Об общественных объединениях».

7.2.3. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссии образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- составление графика отпусков и очередность их предоставления (ст. 123 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- составление графиков рабочего времени работников образовательной организации;
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения Совета трудового коллектива согласно законодательству, либо отраслевым и генеральным соглашениями и настоящему Коллективному договору.

7.2.5. В образовательной организации устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в Совет трудового коллектива;
- выборный Совет трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме;
- в случае, если выборный Совет трудового коллектива образовательной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо ответ содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трёх дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным Советом трудового коллектива работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо Работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

7.3. Совет трудового коллектива 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 образовательной организации.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива.

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

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

7.3.4. Оказывать Работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства.

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

7.3.6. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

7.3.7. Вести разъяснительную работу.

7.3.8. Вести контроль педагогического стажа работников, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

7.3.9. Ходатайствовать перед муниципальными и государственными органами о награждении работников наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

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» (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам образовательной организации и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

8.3. Работодатель по предложению Совета трудового коллектива в течение месяца обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя, утвердить её состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять её решения.

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 отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива работников образовательной организации.

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

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

9.5. Совет трудового коллектива за невыполнение обязательств по Коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Положением о Совете трудового коллектива и законодательством о труде.

№ 1. Правила внутреннего трудового распорядка;

№ 2. Список работников с ненормируемым рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск;

№ 3. Положение об оплате труда работников МБУ ДО ЦТР;

№ 4. Положение о материальной помощи работникам МБУ ДО ЦТР;

№ 5. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности;

№ 6. Положение о комиссии по стимулированию работников МБУ ДО ЦТР;

№ 7. Соглашение по обеспечению мероприятий по охране труда в МБУ ДО ЦТР Режевского городского округа на 2026 год;

№ 8. Перечень профессий и должностей работников, которым положены средства индивидуальной защиты;

№ 9. Перечень должностей и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств;

№ 10. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБУ ДО ЦТР на учебный год;

№ 11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников МБУ ДО ЦТР.



Всего прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 145 всего срок наим листов

Председатель СТК Шуф Н.В. Агеева

накина 20 26 г

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 194515710994592247154964585592159115514362733438

Владелец Сайтова Галина Закиуловна

Действителен с 03.02.2026 по 03.02.2027