ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор ГБУ ДО
«Республиканский эколого-
биологический центр»»

_____ Э.Х.А. Темирсултанова

«10» 02 2022 г.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников ГБУ ДО
«Республиканский эколого-
биологический центр»»

_____ К.С.Башаев

«10» 02 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканский эколого-биологический центр»

Срок действия с «10» февраля 2022 г. по «10» февраля 2025 г.

Принят на общем собрании
коллектива «Республиканского
эколого-биологического центра»
Протокол от 10 февраля 2022 г. № 2

Прошел уведомительную
регистрацию в ГКУ «Отдел труда и
социального развития Шейх-
Мансуровского района»
Регистрационный № 281
Руководитель ГКУ «Отдел труда и
социального развития Шейх-
Мансуровского района»
_____ В.И. Тутуев
«09» 03 2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор)является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Республиканский эколого-биологический центр» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с положениями следующих нормативно-правовых документов:

– Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

– Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ);

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

– Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 421-ФЗ);

– Федеральный закон от 24 июля 1998 г.№ 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее – Федеральный закон № 125-ФЗ);

– постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (далее – постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466);

– Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;

– Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год и последующий период, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол № 11 (далее – Единые рекомендации);

– Государственная система документационного обеспечения управления, утвержденная приказом Главархива СССР от 25 мая 1988 г. №33 (далее – ГСДОУ);

– СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утвержденный постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29 декабря 2010 г. № 189(далее – СанПиН 2.4.2.2821-10);

– Приказ Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. №167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2018 г. № 196 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» (далее – Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее –приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601, Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. №536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников ОООД);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность);

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года);

– Письмо Министерства образования и науки РФ от 29 декабря 2017 г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций») (далее – Методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций);

– Письмо Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. №АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;

– Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1560 «О порядке извещения работника о составных частях заработной платы»;

– Письмо Федеральной службы по труду и занятости РФ от 08 сентября 2006 г. №1557-6 «Начисление авансов по зарплате»;

– Информация Федеральной службы по труду и занятости РФ от 20 декабря 2016 г. «О применении статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 года N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части, касающейся оплаты труда»;

– Указ Президента Чеченской Республики от 28 апреля 2008 г. № 163 «О взаимодействии органов государственной власти Чеченской Республики, администраций районов, городов Чеченской Республики и работодателей с профессиональными союзами и их объединениями»;

– Постановление Правительства Чеченской Республики от 07 октября 2014 г. № 184 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики» (далее – Положение об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики);

– Постановление Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 г. № 167 «О внесении изменений в постановление Правительства Чеченской Республики от 7 октября 2017 года № 184» (далее – Постановление Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 г. № 167);

– Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Чеченской Республики и Чеченской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2016-2019 гг. (далее – Отраслевое соглашение);

– иные нормативно-правовые акты Российской Федерации и Чеченской Республики, регулирующие отношения работодателя и работников.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: ГБУ ДО «Республиканский эколого-биологический центр» в лице директора Э. Х-А. Темирсултанова, именуемое далее «Работодатель», и работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Учреждения К.С. Башаева, именуемые далее «Работник(и)».

1.4. В настоящем Договоре используются следующие понятия:

– *Работодатель* – государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Республиканский эколого-биологический центр», а также директор Учреждения, действующий в интересах Учреждения на основании Устава, и лица, уполномоченные директором Учреждения в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

– *Работник* – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

– *Профсоюзный комитет (Профком)* – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБУ ДО «Республиканский эколого-биологический центр».

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, всех Работников под роспись после вступления вышеуказанных актов в силу и обеспечить контроль за выполнением условий настоящего Договора, включая предоставление необходимой информации не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 22, 51 ТК РФ).

1.6. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке (статья 30 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.7. Все локальные нормативные акты Учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок не предусмотрен настоящим Договором (статья 372 ТК РФ).

По инициативе Работодателя или Профкома член профсоюза может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в настоящем Договоре, Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с Профкомом. При нарушении данного порядка Работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статьи 8, 12 ТК РФ).

1.8. Работодатель обязуется оперативно рассматривать предложения Профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, и не позднее, чем в десятидневный срок, сообщать Профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу (раздел 3.3.1ГСДОУ).

1.9. Работодатель принимает на себя обязательство информировать Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Учреждении, путем предоставления Профкому копии такого решения в течение трех календарных дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом Профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.10. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности,

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного психологического климата, условий труда и обучения в Учреждении.

2. Предмет Договора

2.1. Предметом настоящего Договора является определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

2.2. Источниками финансового обеспечения социально-трудовых прав и гарантий, мер социальной поддержки Работников, предусмотренных настоящим Договором, являются средства фонда оплаты груда и внебюджетные средства.

2.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

2.4. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, касающейся положения работников Учреждения, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу локального нормативного акта, ухудшающего положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и(или) настоящим Договором, условия настоящего Договора сохраняют свое действие (статья 8 ТК РФ).

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

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными актами Учреждения и трудовыми договорами (статья 15 ТК РФ).

3.2. Стороны настоящего Договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются путем заключения письменного эффективного контракта (трудового договора) на неопределенный или определенный срок в порядке, установленном действующим законодательством (статьи16, 58 ТК РФ, пункт 3.2 Отраслевого соглашения).

В соответствии с разделом IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, в том числе объем учебной нагрузки (при наличии), режим рабочего времени и времени отдыха, оплата труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера), гарантии и

компенсации, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (статья 57 ТК РФ).

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только путем оформления соглашения между Сторонами, которое составляется в письменной форме и в двух экземплярах(статья 72 ТК РФ, пункт 3.3 Отраслевого соглашения).

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ, пункт 3.3 Отраслевого соглашения).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. отраслевым соглашением, настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться(статья 9 ТК РФ, пункт 3.13 Отраслевого соглашения).

3.6. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются неотъемлемой частью настоящего Договора (статья 189 ТК РФ).

3.7. Нормы профессиональной этики педагогических Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических Работников Учреждения.

3.8. Директор Учреждения, заместители директора и другие Работники, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в Учреждении, без занятия штатной должности, педагогическую работу в кружках (объединениях), группах, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам учебно-методических центров и органов, осуществляющих управление в сфере образования, осуществляется с учетом мнения Профкома и при условии, если педагоги дополнительного образования, для которых Учреждения является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней вышеуказанные Работники имеют право наряду с другими педагогическими Работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их педагогической деятельности.

3.9. Проведение аттестации педагогических Работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции,

которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. (статьи 58, 59 ТК РФ).

3.10.2. Устанавливать испытание при приеме на работу только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 70 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливать.

3.10.3. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения трудового договора (статья 67 ТК РФ).

Определять должностные обязанности Работников в должностной инструкции, которая утверждается Работодателем, является приложением к трудовому договору и один экземпляр которой под роспись передается Работнику в день подписания.

3.10.4. При приеме на работу ознакомить Работника под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, действующими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, до подписания трудового договора (статья 68 ТК РФ).

3.10.5. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с педагогическим Работником определять объем учебной нагрузки педагогического Работника, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (пункты 1.4-1.7 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических Работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим Работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.10.6. Поручение или возложение на педагогических Работников дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу (статья 60.2 ТК РФ).

3.10.7. Обеспечивать в установленном законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» и Положения об обработке и защите персональных данных работников Учреждения (статьи 85-90 ТК РФ).

3.10.8. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (статья 72.1 ТК РФ).

По письменной просьбе Работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод Работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (статьи 72.1, 77 ТК РФ).

Не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение ему работы на другом механизме или

агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (статья 72.1 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 72.1 ТК РФ).

3.10.9. Производить изменение условий трудового договора по инициативе Работодателя без изменения трудовой функции педагогического Работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества кружков, групп или обучающихся, изменение количества часов по учебным планам, учебным графикам, изменение общеобразовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (статьи 74, 162 ТК РФ).

3.10.10. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований действующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН 2.4.2.2821-10, Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам).

3.10.11. Обеспечивать своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца до их введения**,** а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

3.10.12. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в Учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ, и (или) профессиональными стандартами, утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ (статьи 144, 195.3 ТК РФ).

3.10.13. В целях поэтапного введения профессиональных стандартов Работодатель утверждает план по организации применения профессиональных стандартов, содержащий в том числе:

– список профессиональных стандартов, подлежащих применению (статья 195.3 ТК РФ);

– сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и дополнительном профессиональном образовании Работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава Учреждения, и о проведении соответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке (статья 196 ТК РФ);

– перечень локальных нормативных актов Учреждения, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации Работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

При этом Работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с Работниками или принуждения Работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав Работников.

3.10.14. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата Работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (статья 82 ТК РФ).

Критерием массового увольнения считается увольнение 10 и более процентов Работников в течение 90 календарных дней (пункт8.2 Отраслевого соглашения).

3.10.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым Работникам,

предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение Работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее, чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и Профкома о сокращении численности или штата Работников (статья 180 ТК РФ, пункт 8.2 Отраслевого соглашения).

3.10.16. При достижении договоренности Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы (пункт 8.2 Отраслевого соглашения).

3.10.17. При высвобождении Работников в связи с сокращением численности или штата Работников предоставлять преимущественное право в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям работников (статья 179 ТК РФ):

1) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

2) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

3) Работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

4) Инвалидам боевых действий по защите Отечества;

5) Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

6) Работникам, имеющим стаж работы в Учреждении более десяти лет;

7) Работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);

8) Работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

9) молодым специалистам (педагогическим Работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

3.10.18. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом Профсоюза, производить с учетом мнения Профкома (статьи 82, 373 ТК РФ).

3.10.19. Обеспечивать проведение консультации с Профкомом по вопросам реорганизации или ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от источников финансирования.

3.10.20. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести 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 учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него (статья 81 ТК РФ).

3.10.21. Не допускать сбора от педагогических Работников документов и иной информации, находящейся в распоряжении Работодателя.

3.10.22. Принимать меры с участием Профкома по формированию в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.11. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы Учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

3.11.1. формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических Работников;

3.11.2. создание Работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с Работниками индивидуального режима труда;

3.11.3. проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

3.12. Работодатель и Профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности Работников, в том числе:

1) объявление благодарности директором Учреждения (с занесением в трудовую книжку);

2) награждение Почётной грамотой Учреждения (с занесением в трудовую книжку);

3) награждение Почётной грамотой Профсоюза;

4) представление к наградам органов управления в сфере образования;

5) представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

4. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Работодатель с обязательным участием Профкома определяет формы подготовки и дополнительного образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических Работников (статья 196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических Работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года, за счет средств Работодателя при наличии финансовых возможностей (статья 47 Федерального закона № 273-ФЗ).

При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки – менее 250 часов (пункт 12 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам).

4.3. В случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (статья 196 ТК РФ).

Работодатель предоставляет Работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования) гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174, 176 ТК РФ.

4.4. Работодатель содействует Работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

4.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174 ТК РФ, предоставляются Работодателем также Работникам, получающим второе

профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению Работодателя или учредителя Учреждения (статья 177 ТК РФ).

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет бюджетных и внебюджетных средств.

4.6. В случае получения Работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет такому Работнику гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174 ТК РФ, на условиях, определенных в трудовом договоре или ученическом договоре, заключенном между Работником и Работодателем в письменной форме (статья 177 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (планами работы).

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени –не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических Работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 (статья 333 ТК РФ).

5.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

Порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических Работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профкома (пункт 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ОООД).

5.5. В Учреждении учебная нагрузка педагогических Работников на новый учебный год утверждается директором Учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года (пункт 1.3 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, регламентируются локальными нормативными актами,

принимаемыми работодателем ***с*** учетом мнения Профкома (пункты 1.2, 1.4-1.9. Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (пункт 1.8 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

При установлении педагогам дополнительного образования и другим педагогическим Работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год. как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах) (пункт 2.3 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

Работодатель должен ознакомить педагогов дополнительного образования и других педагогических Работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках (пункты 5.1, 5.2 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре).

5.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических Работников, ведущих педагогическую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (пункт 3.1 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников ОООД).

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ педагогам дополнительного образования и другим педагогическим Работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям (пункт 2.4 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников).

В рабочее время педагогических Работников в зависимости от занимаемой должности включается:

1) учебная (педагогическая) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом;

2) методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебных, воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.7. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических Работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями (пункт 2.1 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников).

Соотношение учебной (педагогической) и другой педагогической работы в

пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации Работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников определяется настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных Министерством образования и науки РФ (пункт 1.2 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников).

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждения, свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждения не требуется.

5.8. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждении и не совпадающие для педагогических и иных Работников с установленными им соответственно ежегодными основными (удлинёнными) и ежегодными дополнительными отдыха педагогических и иных работников.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические Работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время (пункт 4.2 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических Работников, используется также для их дополнительного образования в установленном трудовым законодательством порядке (пункт 4.2 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 4.5 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016г. №536, локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей (пункт 4.6 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Привлечение педагогических Работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается только с письменного согласия Работников. Режим рабочего

времени указанных Работников определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических Работников и иных работников в каникулярное время (пункты 6.1, 6.2 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Для педагогических Работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (статья 104 ТК РФ).

5.9. Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам с их письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 99 ТК РФ (статья 99 ТК РФ).

К сверхурочной работе не могут быть привлечены беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 99 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждении в целом или ее отдельных структурных подразделений (статья 113 ТК РФ).

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по приказу (распоряжению) Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома (статья 113 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает Работнику оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере либо, по желанию Работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 ТК РФ).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждении, которое является неотъемлемой частью настоящего Договора.

5.11. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения олимпиад, работы в лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по приказу (распоряжению) директора Учреждении с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

5.12. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (пункт 1.5 Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников.

Вышеуказанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 115 ТК РФ).

Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный

оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (статья 334 ТК РФ).

Работникам, замещающим должности педагогических Работников, а также директору Учреждения, заместителям директора Учреждения, руководителям структурных подразделений Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», от 08 августа 2013 г. №678«Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (статьи 123, 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

При получении Работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки (подпункт 6.2.2 Отраслевого соглашения).

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться только с учетом мнения Профкома.

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим Работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (подпункт 6.1.6 Отраслевого соглашения).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника (подпункт 6.1.6 Отраслевого соглашения).

Педагогам дополнительного образования и другим педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.16. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда3 или 4 степени или опасным условиям труда, обеспечивается право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего Договора (статьи 92, 117 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (статья 117 ТК РФ).

В случае наличия на рабочих местах условий труда, которые по результатам специальной оценки условий труда или заключению государственной экспертизы условий труда отнесены к вредным (или) опасным условиям труда, Работникам устанавливаются

соответствующие гарантии и компенсации (статьи 92, 117, 147, 219 ТК РФ).

5.17. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях (статья 124 ТК РФ):

5.18.1. временной нетрудоспособности работника:

5.18.2. исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

5.18.3. в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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 (статья 123 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

5.19. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗпедагогические Работники не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (статья 335 ТК РФ).

5.20. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях (статья 116 ТК РФ, подпункт 6.1.8 Отраслевого соглашения):

5.20.1. сопровождение 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

5.20.2. рождение ребенка – 3 календарных дня;

5.20.3. регистрация брака –3 календарных дня;

5.20.4. смерть близких родственников – 3 календарных дня.

5.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работодателем по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 ТК РФ).

Не допускается предоставление по инициативе Работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим Работникам, реализующим общеобразовательные программы, в период, связанный с отсутствием большей части контингента обучающихся (воспитанников). Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими Работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

5.22. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника и в указанные им сроки в следующих случаях (статьи 236 ТК РФ, подпункт 6.1.8 Отраслевого соглашения):

5.22.1. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

5.22.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней;

5.22.3. одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;

5.22.4. отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;

5.22.5. в связи с переездом на новое место жительство – 3 календарных дня;

5.22.6. при бракосочетании детей – 3 календарных дня;

5.22.7. для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;

5.22.8. неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

5.22.9. категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 Трудового кодекса РФ, с учетом случаев, когда настоящим Договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия.

5.23. При исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя независимо от источников этих выплат (статья 139 ТК РФ).

5.24. При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (статья 126 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Система оплаты труда Работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования, устанавливается настоящим Договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (пункт 5.1 Отраслевого соглашения, пункт 1.3 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций).

6.2. Система оплаты труда Работников основывается на организации и осуществлении труда в Учреждении с учетом категорий Работников и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

6.2.1. штатно-окладную систему оплаты труда Работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, основанную на применении окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

6.2.2. систему оплаты труда педагогических Работников, основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа», «дето-дня» и на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ.

6.3. Оплата труда Работников осуществляется в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда Работников, Положения о выплатах компенсационного характера, Положения о выплатах стимулирующего характера и премировании, утвержденных Работодателем в соответствии с Уставом Учреждения, и других локальных нормативных актов Учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда Работников.

При регулировании вопросов оплаты труда Стороны обеспечивают выполнение

положений главы V «Оплата труда и нормы труда» Отраслевого соглашения.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается настоящим Договором, Положением об оплате труда Работников, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

6.4. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в Учреждении заработную плату, начисляемую в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики и ее своевременную индексацию.

6.5. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

6.6. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда Стороны исходят из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией по распределению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома. Положением о комиссии предусматривается право Работников на обращение в соответствующий государственный орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения Работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования Работником отказа в назначении стимулирующей выплаты (пункт 5.3 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций).

6.7. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности Работника разрабатываются с учетом следующих принципов (пункт 88 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики, подпункт 5.2.3 Методических рекомендаций по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций):

а) объективность – размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость –Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику.

6.8. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц два раза в месяц путём перевода в кредитную организацию по заявлению Работника на условиях, определенных настоящим Договором или трудовым договором(статья 136 ТК РФ, подпункт 5.2.2 Отраслевого соглашения).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (статья 136 ТК РФ).

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет Работодатель.

Датами выплаты аванса за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц являются 16число текущего месяца и 1 число следующего месяца соответственно(статья 136 ТК РФ, абзац 5 информации Федеральной службы по труду и занятости РФ от 20 декабря 2016 г.).

Размер оплаты труда Работников за первую половину месяца не может быть менее 40% от размера месячной заработной платы (абзац 3 письма Федеральной службы по труду и занятости РФ от 08 сентября 2006 г. №1557-6).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня(статья 136 ТК РФ).

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет Работника.

6.9. Работодатель при выплате заработной платы Работнику обязан выдать расчетный листок в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием (статья 136 ТК РФ):

1) составных частей заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;

2) размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) размеров и оснований произведенных удержаний;

4) общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель вправе извещать Работника о составных частях заработной платы (направлять расчетный листок) посредством электронной почты (абзац 15 письма Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 февраля 2017 г. № 14-1/ООГ-1560).

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (статья 136 ТК РФ).

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя (пункт 10 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики):

1) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемого по ПКГ в соответствии с утвержденным у Работодателя Положением об оплате труда работников;

2) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и(или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей); расширение зоны обслуживания; работа, не входящая в круг основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными комиссиями и методическими объединениями и т.д.); сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, работа в ночное время) в соответствии с утвержденным у Работодателя Положением о выплатах компенсационного характера;

4) выплаты стимулирующего характера, включая премии, в соответствии с утвержденным у Работодателя Положением о выплатах стимулирующего характера и премировании.

6.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме Работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (суммы в полном объеме), известив об этом Работодателя в письменной форме (статьи 56, 142 ТК РФ).

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (статья 142 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

6.13. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (статья 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (статья 236 ТК РФ).

6.14. Оплата труда Работников, занятых по результатам проведенной специальной оценки условий труда на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, производится с осуществлением выплат компенсационного характера (пункт 73 Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Чеченской Республики):

1) за работу с вредными условиями труда (3 класс) –12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2) за работу в опасных условиях труда (4 класс) – 24 процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.15. До проведения специальной оценки условий труда Работодатель сохраняет выплаты Работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611.

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда Работникам, указанным в настоящем пункте, устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера работникам Учреждения, которое является неотъемлемой частью настоящего договора.

6.16. Работодатель осуществляет оплату труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время(статьи 96, 154 ТК РФ).

6.17. Работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами продолжительности рабочего времени, установленного графиком работы, является сверхурочной работой (статья 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

6.18. Размеры и условия выплат компенсационного характера за заведование

учебными кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными комиссиями и методическими объединениями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем педагогической работы в рамках реализации образовательной программы Учреждения, установленный педагогическим Работникам, для которых предусмотрены нормы часов учебной работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах в соответствии с локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

6.19. В периоды отмены учебных занятий в отдельных кружках (объединениях), либо в целом в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагога дополнительного образования и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.20. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа работы по специальности, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении стажа работы по специальности (выслуги лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией;

4) при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

5) при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – со дня присвоения награждения.

При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.21. Система нормирования труда в Учреждении определяется Работодателем по согласованию с Профкомом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (статья 159 ТК РФ).

6.22. Производить оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за работу по защите социально-экономических прав работников и повышении квалификации в области правовых знаний за счет средств надтарифного фонда (стимулирующая часть) учреждения в размере 30% от ставки (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

6.23. Согласно постановлению Правительства ЧР №167 от 07.08.2018г. производить доплату 10% от ставки за наставничество.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда (статья 160 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 162 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда,

внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **Стороны совместно обязуются:**

7.1.1. Ежегодно заключать **соглашение по охране труда** с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках вышеупомянутого соглашения.

7.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание Учреждении, и иных источников, предусмотренных законодательством.

7.1.4. Обеспечить:

1) направление представителей в формируемую Сторонами комиссию по охране труда и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

2) направление представителей Сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

3) своевременное расследование несчастных случаев, произошедших на территории Учреждении, и оказание материальной помощи пострадавшим;

4) работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с Работниками на работе; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке Учреждении на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.1.5. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего Договора в части охраны труда, соглашения по охране труда.

7.1.6. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений уполномоченного лица Профкома по охране труда (далее – Уполномоченный по охране труда).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

7.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности Учреждении и охране труда и здоровья Работников за счет средств, находящихся в распоряжении Учреждения.

7.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда Учреждении (статья 212 ТК РФ).

7.2.4. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

7.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы, по специальной оценке, условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона № 421-ФЗ, которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам.

7.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные

требования охраны труда, соглашениями, настоящим Договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, настоящим Договором.

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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2. 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

7.2.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работникам бесплатно выдавать прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (статья 212 ТК РФ).

Работодатель имеет право с учетом мнения Профкома и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение и замену.

В случае, если Работодатель не обеспечивает Работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, Работник приобретает ее сам, а Работодатель возмещает работнику в срок не более 10 календарных дней ее полную стоимость.

7.2.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе (статья 212 ТК РФ):

1) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

2) инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

3) обучение по электробезопасности Работников, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

4) обучение по электробезопасности Работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

5) обучение соответствующих Работников по пожарной безопасности;

7.2.10. Утвердить по согласованию с Профкомом:

1) список Работников неэлектротехнического персонала, которые должны

проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

2) список Работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

3) список Работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

4) список Работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;

5) список Работников и их должностей, которые проводят инструктажи по охране труда с Работниками (вводный, на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности неэлектротехнического персонала; с обучающимися;

6) Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

7.2.11. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.2.12. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (статья 212 ТК РФ).

7.2.13. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты (статья 212 ТК РФ).

7.2.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника *с учетом мнения Профкома (статья 212 ТК РФ).*

7.2.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.16. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований Работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (статья 212 ТК РФ).

Работодатель не допускает Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.17. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.18. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием здания, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждении.

7.2.19. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм Работодатель *по представлению Профкома* вводит для Работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.2.20. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

7.2.21. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.22. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с участием представителей Профкома и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статьи 227-231 ТК РФ).

При выполнении педагогическим Работником в Учреждении в течение длительного перерыва работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами Учреждении, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению групповых занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается **как несчастный случай на производстве.**

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших Работников, а также выплату единовременной денежной компенсации, предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

В случае трудового увечья, полученного Работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии с Федеральным законом № 125-ФЗ.

7.2.23. Своевременно сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда, Чеченскую республиканскую организацию Общероссийского Профсоюза образования о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

7.2.24. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

7.2.25. Обеспечить работу в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья *с обязательным участием представителей Профкома.*

7.2.26. Осуществлять *совместно с* уполномоченным профкома по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего Договора в части охраны труда и соглашения по охране груда.

7.2.27. Беспрепятственно допускать уполномоченного профкома по охране труда для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2.28. Обеспечить функционирование медицинского пункта для оказания первой помощи работникам.

7.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты для организации приема пищи Работниками Учреждении.

7.4. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и

повышения эффективности деятельности службы охраны труда в Учреждении обязуется:

7.5.1. Предусмотреть в штатном расписании должность специалиста по охране труда.

7.5.2. Установить доплату в размере не менее 50% от установленного минимального размера оплаты труда ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением группы по электробезопасности.

7.5.3. Включить в перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем с установлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 8 календарных дней лицо, прошедшее в установленном порядке обучение и проверку знаний, на которого возложены обязанности ответственного за соблюдение пожарной безопасности.

7.6. **Работники обязуются:**

7.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране груда.

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране груда, проверку знаний требований охраны труда.

7.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6.5. Своевременно информировать Работодателя и уполномоченного Профкома по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.6.6. Извещать немедленно Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

7.7. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Организовать избрание уполномоченного по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

7.8.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченного по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих Профсоюз.

7.8.3. Заслушивать на заседаниях профкома отчеты представителей Работодателя, уполномоченного по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении настоящего Договора в части, касающейся создания безопасных условий труда и образовательного процесса, и соглашения по охране труда.

7.8.4. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

1) по приемке объектов Учреждении к новому учебному году;

2) на готовность объектов Учреждении к отопительному сезону;

3) по проверке состояния зеленых насаждений:

4) по проверке состояния здания и сооружений;

5) комиссии по охране труда;

6) по проведению специальной оценки условий труда;

7) по проверке знаний по охране труда:

8) по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с

производством, во время образовательного процесса;

9) по проверке выполнения соглашения по охране труда.

7.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в Учреждении.

7.9. Профком рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии и меры социальной поддержки Работников

8.1. Работодатель и Профком обязуются:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников на общем собрании (конференции) трудового коллектива, на заседании Управляющего совета Учреждении о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды Работников.

8.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета Учреждении с участием Профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды Работников.

8.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности Работников, формирования механизма осуществления социальной поддержки Работников ***совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке Работников,*** в том числе по вопросам:

1) оказания материальной помощи;

2) организации оздоровления;

3) дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту;

4) поддержки молодых специалистов, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и повышение квалификации.

8.1.4. **Совместно участвовать** в установленном жилищным законодательством порядке в решении жилищных проблем педагогических Работников Учреждении.

8.2. **Работодатель обязуется:**

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим Договором.

8.2.2. Обеспечивать права Работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем Работникам Учреждения.

8.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении Работников к государственным и отраслевым наградам с *учетом мнения Профкома.*

8.2.5. По заявкам Профкома предоставлять в установленном порядке **бесплатно** актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для Работников и членов их семей.

8.3. **Профком обязуется:**

8.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия Работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять Работодателю с учетом письменных предложений Работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки Работников на предстоящий год.

8.3.2. Ежегодно представлять Работодателю смету профсоюзных расходов по направлениям:

1) оказание материальной помощи;

2) организация работы с детьми работников;

3) организация опытнической работы на учебно-опытных участках;

4) организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

8.3.3. Организовать контроль за работой общественного питания в Учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, санитарно-гигиеническими условиями.

9. Поддержка молодых специалистов

9.1. **Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности** по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Учреждении:

1) содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

2) создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионными программными продуктами;

3) организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда Работников и трудовым договором;

4) привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

5) обеспечение правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

6) материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда Работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

7) создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

8) активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

9) активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии Работодателя.

9.2. **Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает:**

1) критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

2) критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении и осуществляет ее мониторинг.

9.3. **Работодатель обязуется:**

9.3.1. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

9.3.2. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами,

не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении.

9.3.3. Обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении.

9.3.4. Обеспечивать установленные в Учреждении (настоящим Договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Чеченской Республики, соглашениями, настоящим Договором **Работодатель обязуется:**

10.1.1. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет Чеченской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

10.1.2. В случае, если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет Чеченской республиканской организации Профсоюза денежных средств из заработной платы Работника в размере, установленном Профкомом (статьи 30, 31, 377 ТК РФ).

10.1.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим Договором, принимать локальные нормативные акты и решения **по согласованию с Профкомом** в порядке, предусмотренном настоящим Договором.

10.1.4. Соблюдать права и гарантии Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим Договором.

10.1.5. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона № 10-ФЗ),

10.1.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации Профкома в доступном для всех Работников месте.

10.1.7. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование для его деятельности имеющееся в распоряжении Учреждении оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.

10.1.8. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому для постоянной работы.

10.1.9. Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюза помещения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы (статья 377 ТК).

10.1.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной

деятельностью.

10.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим Договором осуществляется в следующих основных формах:

1) **учет мнения Профкома** (статья 372 ТК РФ);

2) **учет мотивированного мнения Профкома** (статья 373 ТКРФ);

3) **предварительное согласие Профкома** на принятие решения Работодателем в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и настоящим Договором;

4) **согласование Профкомом** локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

10.3. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также при наличии финансовых возможностей Учреждения на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

10.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации педагогических Работников, по проведению специальной оценки условий груда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов Учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников.

10.5. **Работодатель обязуется:**

10.5.1. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации Учреждении и работникам, являющимся уполномоченными Профсоюза, в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение нескольких дней по вопросам курируемых направлений деятельности.

10.5.2. Предоставлять возможность членам профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

10.5.3. Предоставлять возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Учреждении.

10.5.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников Учреждении Работников, которые являются членами выборных органов Профсоюза, представителями Профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных с Работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим Договором.

10.5.5. Признавая работу на выборных должностях Профсоюза значимой для деятельности Учреждении, принимать это во внимание при поощрении Работников, награждении, их служебном продвижении.

10.5.6. Предоставлять к ежегодному основному оплачиваемому отпуску дополнительный оплачиваемый отпуск уполномоченным и членам контрольно-ревизионной комиссии Профсоюза в количестве трех календарных дней.

10.5.7. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов Работников, участие в управлении Учреждении председателю первичной профсоюзной организации установить доплату за

счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждении в размере 120% от оклада, ставки заработной платы (статья 377 ТК РФ, Постановление Правительства Чеченской Республики от 07 августа 2018 г. № 167).

10.5.8. Предоставлять Профкому по его запросам информацию о размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штата) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.6. Профком обязуется:

10.6.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом № 10-ФЗ.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют Чеченской республиканской организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

10.6.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

1) правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

2) охраной труда в Учреждении;

3) правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

4) соблюдением порядка аттестации педагогических Работников образовательной организации;

5) по другим вопросам социально-трудового характера.

10.6.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего Договора.

10.6.4. Участвовать в формировании в Учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.6.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

10.6.6. Принимать участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности.

10.6.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.6.8. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.

10.6.9. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников.

10.6.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для Работников за счет средств Работодателя.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами и их представителями.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать выполнение и действенный контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. При необходимости совместно разрабатывать и утверждать ежегодный

план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения настоящего Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства Сторон настоящего Договора Работникам.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий настоящего Договора **в течение одного месяца** со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51ТК РФ).

11.2.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

11.2.7. Профком отвечает за невыполнение обязательств по настоящему договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. Заключительные положения

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Работодатель и Профком доводят содержание настоящего Договора до сведения всех Работников.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания Сторонами настоящего Договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор), на официальном сайте Учреждении в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в Учреждение Работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен Работодателем с настоящим Договором под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом настоящего договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех Работников в течение **месяца** после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждении, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждении.

12.5. При реорганизации Учреждении в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.6. При ликвидации Учреждении коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке и заключению коллективного договора и оформляются соглашением Сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и копий

локальных актов в приложении к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

1) Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора;

2) Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

3) Правила внутреннего трудового распорядка;

4) Положение о защите персональных данных работников;

5) Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

6) Положение о служебных командировках работников;

7) Положение об оплате труда работников;

8) Положение о премировании работников;

9) Форма расчетного листка;

10) Соглашение по охране труда;

11) Положение об уполномоченном по охране труда профсоюзного комитета;

12) Положение о проведении обучения по охране труда и по проверки знаний требований охраны труда работников учреждения;

13) Положение о системе управления охраной труда;

14) Положение по разработке, учёту и применению инструкций по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.