

Первичная профсоюзная организация  
Профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МБОУ СОШ № 55

Муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 55



Председатель \_\_\_\_\_ / Пономарева М.О. /  
\_\_\_\_\_ 2026 г.



Директор \_\_\_\_\_ / Коробейщикова О.Б. /  
\_\_\_\_\_ 2026 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 - 2029 г. г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 55

ПРИНЯТ НА ОБЩЕМ СОБРАНИИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

протокол от 12 мая 2026 г. № 5



## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников **Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 55**, (далее – учреждение) создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде (далее – коллективный договор).

**1.2.** Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

**Работодатель МБОУ СОШ № 55** в лице его представителя – директора **Коробейщиковой О.Б.** (далее – работодатель);

**работники** учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации **Пономаревой М.О.**, (далее – работники и профсоюзный комитет).

**1.4.** Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации положения об условиях труда работников и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам учреждения.

Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение.

**1.5.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, Свердловской области, муниципального образования город Нижний Тагил, направленные на регулирование социально-трудовых отношений, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

**1.6.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

**1.9. Стороны договорились:**

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

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

**1.10. Работодатель обязуется:**

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

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

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

## **2.1. Работодатель обязуется:**

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

Увольнение считается массовым в случае, если будет уволено:

- за 30 дней 50 и более работников;
- за 60 дней 200 и более работников;
- за 90 дней 500 и более работников или 10 и более процентов работников учреждения.

2.1.2. Высвобождаемым работникам предоставлять преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.3. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по месту работы для поиска новой работы по их письменному заявлению (за счет средств от приносящей доход деятельности).

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

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

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

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

## **2.2. Стороны договорились:**

2.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

## **2.3. Работники обязуются:**

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

2.3.2. Соблюдать устав, Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные локальные акты учреждения.

## **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Устанавливать работникам время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.1.2. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие

особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

- дети которых идут в первый класс;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**3.1.4.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью три календарных дня (ст. 119 ТК РФ) (Приложение 1)

**3.1.5.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда продолжительностью семь календарных дней (ст.117 ТК РФ) согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда (до 01.01.2014 - аттестации рабочих мест).

**3.1.6.** Предоставлять работникам по их письменному заявлению, помимо случаев предоставления отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности и в случаях:

- председателю профсоюзного комитета – 3 дня;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения работника и каждые последующие 5 лет) - 1 день;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- дети которых идут в первый класс – 1 день (1 сентября, если 1 сентября выпадает на субботу или воскресенье, первый учебный день);
- имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году;

## **3.2. Стороны договорились:**

**3.2.1.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета;
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. Стороны договорились:**

**4.1.1.** Локальные нормативные акты, регламентирующие социально-трудовые отношения, в т.ч. Положение об оплате труда работников учреждения, которым устанавливаются порядок, условия и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, компенсационных и стимулирующих выплат, материальной помощи, а также порядок функционирования комиссии по стимулированию (премированию) работников (при наличии), Положение об определении учебной нагрузки педагогических работников на учебный год, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**4.1.2.** При увеличении фонда оплаты труда учреждения и повышении оплаты труда работников в первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**4.1.3.** Определить длительное отсутствие педагогического работника, осуществляющего классное руководство, – невозможность выполнения работником возложенных на него функций в течение не менее 4 месяцев по причине болезни, пребывания в отпуске или иным обстоятельствам.

**4.1.4.** В лагере с дневным пребыванием детей, открываемом при учреждении, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность учащихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

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

## **4.2. Работодатель обязуется:**

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

**4.2.2.** Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения профсоюзного комитета, в соответствии с Положением об определении учебной нагрузки педагогических работников.

**4.2.3.** Устанавливать педагогическим работникам стимулирующую выплату за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период в размере не менее 20 % должностного оклада, ставки заработной платы либо в абсолютном размере согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

**4.2.4.** В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышенный размер должностных окладов, ставок заработной платы, установленный за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**4.2.5.** В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения срока действия квалификационной категории.

**4.2.6.** При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- осуществлять возложение на педагогического работника классного руководства при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- производить определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдать преемственность осуществления классного руководства в классах;

- в течение учебного года и в каникулярный период не допускать изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмену классного руководства

в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

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

- за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций осуществлять отмену выплат за классное руководство по инициативе работодателя в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ;

- доплату за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачивать работнику пропорционально отработанному времени;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета, учитывать во всех случаях при исчислении среднего заработка;

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего дополнительного профессионального образования при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, выплачивать данную сумму, в том числе за счет средств областного бюджета, в пределах установленного фонда оплаты труда.

**4.2.7.** Учреждение принимает Положение о классном руководстве с учетом мнения профсоюзного комитета.

**4.2.8.** Районный коэффициент к заработной плате не включать в состав минимального размера оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 № 38-П).

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплачивать заработную плату работнику за выполнение нормы труда по основной должности в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Свердловской области.

Размер доплаты в случаях, указанных в абзаце 2 настоящего пункта, устанавливать по соглашению сторон в пределах фонда оплаты труда.

**4.2.9.** Дополнительную оплату (доплату) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П)».

**4.2.10.** Повышенную оплату работы в ночное время, сверхурочной работы, в выходные и нерабочие праздничные дни не включать в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П).

**4.2.11.** Освобождать педагогических работников учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, в случае, если размер и порядок выплаты установлен правовым актом Свердловской области.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

**5.1.1.** Согласовывать ежегодно проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда работников, перечень и сроки выполнения которых, ответственные должностные лица.

**5.1.2.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда работников исходя из результатов специальной оценки условий труда.

**5.1.3.** Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, их хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену, приобретение и выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, соответствующих условиям труда на рабочем месте и установленным нормам по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты", согласно Приложению № 2 .

**5.1.4.** Проводить профилактические работы по ВИЧ-инфекции на рабочем месте:

–проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает: распространение информации и информационных материалов по ВИЧ- инфекции среди сотрудников;

–включать информацию о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

–консультировать и мотивировать сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению);

– не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников;

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу. Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

–регулировать трудовые отношения с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Руководство МБОУ СОШ 55 обеспечит соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

–создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами;

–оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах: получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ- терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства; оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости); помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

**5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**5.2.1.** Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

**5.2.2.** Проводить работу по оздоровлению детей работников.

**5.2.3.** Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и комиссии по охране труда, с подведением итогов выполнения Соглашения по охране труда 2 раза в год.

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

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

**5.2.6.** Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении.

**5.2.7.** Оказывать помощь в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке учреждения.

**5.3. Работники обязуются:**

**5.3.1.** Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

**5.3.2.** Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

**6.1. Стороны договорились:**

**6.1.1.** По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в государственное автономное учреждение Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если такая возможность предусмотрена локальными нормативными актами учреждения, и это не приводит к нарушению образовательного процесса.

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

**6.1.3.** При увольнении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусматривающих в дальнейшем право на какие-либо льготы, в том числе досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты специальной оценки условий труда (карты аттестации рабочих мест, проведенной до 01.01.2014) за всё время работы в соответствующих условиях.

**6.2. Работодатель обязуется:**

**6.2.1.** При выделении работникам путёвок в оздоровительные организации (санатории, профилактории) для лечения, в т.ч. санаторно-курортного, предоставить по желанию работника вне графика часть ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо отпуск без сохранения заработной платы (при условии соблюдения образовательного процесса в учреждении).

**6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

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

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

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

**6.3.4.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов профсоюза в установленном порядке.

**6.3.5.** Предоставлять членам профсоюза частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» - филиал АО «Санаторий-профилакторий «Лукоморье» (г. Верхний Тагил Свердловской области).

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

**7.1. Работодатель обязуется:**

**7.1.1.** При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет

профсоюзной организации (городской организации профсоюза) членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

**7.1.2.** Предоставить безвозмездно в пользование профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в т.ч. на сайте учреждения.

**7.1.3.** Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать на совещаниях администрации учреждения, касающихся трудовых прав работников.

**7.1.4.** Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, возможность выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых профсоюзом, в рабочее время с сохранением среднего заработка по месту работы.

**7.1.5.** Устанавливать доплаты в размере:

- 25 процентов оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации,

- 15 процентов оклада (должностного оклада) уполномоченному по охране труда за счет средств от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

**7.1.6.** Предоставлять работникам – молодым специалистам возможность для участия в мероприятиях, проводимых городской (районной) организацией профсоюза и Советом молодых педагогов. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения учебных занятий, при условии, что это не нарушает образовательного процесса и прав учащихся.

## **7.2. Стороны договорились:**

**7.2.1.** Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников – членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но ежемесячно уплачивающих членские профсоюзные взносы на расчетный счёт профсоюзной организации (городской организации профсоюза) в соответствии с полномочиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза образования.

**7.2.2.** Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

**7.2.3.** Применять порядок учета мнения профсоюзного комитета при принятии локальных нормативных актов:

1) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;

2) профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

3) в случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

4) при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован профсоюзным комитетом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный комитет также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

### **7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

**7.3.1.** Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

**7.3.2.** Оказывать содействие в получении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих профсоюзных органов.

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

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

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

**7.3.6.** Оказывать материальную помощь членам профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

**7.3.7.** Содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

**7.3.8.** Вести разъяснительную работу в сфере трудового законодательства.

**7.3.9.** Вести контроль педагогического стажа работников – членов профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

**7.3.10.** Награждать работников - членов профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном профсоюзным комитетом.

**7.3.11.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

## **Раздел 8. Заключительные положения.**

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

**8.2.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

**8.3.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

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

**8.5.** Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем**

Должность	Продолжительность рабочей недели на 1 ставку
<b>Административные работники</b>	
Директор	40 часовая шестидневная с одним выходным днем. Ненормированный рабочий день.
Заместитель директора	40 часовая шестидневная с одним выходным днем. Ненормированный рабочий день.

## Нормы выдачи СИЗ работникам в МБОУ СОШ № 55

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Уборщик служебных помещений (уборщик производственных и служебных помещений)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания): - костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон.	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4932 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания, ударов, скольжения)	1 пара	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4932 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 1. п. п. 1.1.1, п. 2 п. п. 2.1.1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) – перчатки	12 пар	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4932 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1
			Средства индивидуальной защиты органов рук для защиты от воды и растворов нетоксичных	12 пар	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.6 п.п.6.8.1.
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - косынка	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4932 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства	ДСИЗ очищающего типа: от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: - жидкое мыло; - мыло туалетное	250 мл/ 200 гр. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального действия)	200 мл. в месяц		Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.		

			или ДСИЗ регенерирующего (восстановительного) типа; - крем; - гель  Или ДСИЗ гидрофобного типа; - крем; - гель	200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
			ДСИЗ гидрофобного типа; - крем; - гель	200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1, Таблица 2.
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания, проколов, порезов): - костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4030 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.17.1., п. 2. п. п. 2.1.1
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4030
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов); механических воздействий (истирания): - Ботинки	1 пара	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4030 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.1.1, п.1. п. п. 1.8.1, п.1. п. п. 1.8.1, п.1. п. п. 1.14.1., п.1. п. п. 1.17.1., п. 2. п. п. 2.1.1
			Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов: - Галоши или - Боты	Дежурные	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.3. п. п. 3.3.2
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, истирания)	12 пар	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4030 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.16.1, п.1. п. п. 1.17.1,
			Перчатки до 1000В	Дежурные 2 пары на 2 года	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.3. п. п. 3.3.2
		Средства	Головной убор для	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу

	защиты головы	защиты от общих производственных загрязнений (истирания): - шапка		Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4030 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.2. п. п. 2.2.1,
	Средства индивидуальной защиты глаз и лица от механических воздействий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания не менее 1F	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.8.1, п.1. п. п. 1.16.1, п.1. п. п. 1.24.1,
		Щиток защитный лицевой от механических воздействий (ударов твердых частиц), в том числе металлической сетки	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.14.1
	Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные	Противоаэро- зольные и противоаэро- зольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью фильтрующие полумаски	определяется документам и изготовителя	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.7 п.п. 7.1.2
	Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства	ДСИЗ очищающего типа: от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: - жидкое мыло; - мыло туалетное	250 мл/ 200 гр. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
		ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального действия)  или	200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
		ДСИЗ регенерирующего (восстановительного) типа; - крем; - гель  или	200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
		ДСИЗ гидрофобного типа; - крем; - гель	200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1, Таблица 2.
		ДЗИС защитного типа: - средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с	100 мл в месяц	Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 2.

			противогрибковым (фунгицидным) действием)		
3	Уборщик территорий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания, проколов, порезов): - костюм, в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4933 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.17.1., п. 2. п. п. 2.1.1
		Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Комбинеzon  Одежда специальная для защиты от прохладной окружающей среды и ветра или Костюм (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукombineзон, жилет)	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.4. п. п. 4.7. 1
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4933
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов в носочной части, проколов, порезов); механических воздействий (истирания): - Ботинки	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов: - Галоши или - Боты	Дежурные	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.3. п. п. 3.3.2
		Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Обувь валяная или Унты (сапоги) меховые	1 пара	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.4. п. п. 4.7. 1
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021

			воздействий (порезов, истирания)		№ 767н, п. 4030 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.1. п. п. 1.16.1, п..1. п. п. 1.17.1,
			Рукавицы меховые	1 пара на 2 года	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.4. п. п. 4.7. 1
			Перчатки до 1000В	Дежурные 2 пары на 2 года	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.3. п. п. 3.3.2
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (истирания): - шапка	1 шт.	Приложение № 1 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 4933 Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.2. п. п. 2.2.1,
		Средства индивидуальной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Шапка или Шлем по климатическим поясам	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п.4. п. п. 4.7. 1
		Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства	ДСИЗ очищающего типа: от неустойчивых загрязнений и смывающие средства: - жидкое мыло; - мыло туалетное ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального действия)  или  ДСИЗ регенерирующего (восстановительного) типа; - крем; - гель  или ДСИЗ гидрофобного типа; - крем; - гель	250 мл/ 200 гр. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
				200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
				200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.
				200 мл. в месяц	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1 Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 1.

					№ 767н, Таблица 1, Таблица 2.
			ДЗИС защитного типа: - средства для защиты от биологических факторов (микроорганизмов): грибов (средства с противогрибковым (фунгицидным) действием)	100 мл в месяц	Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 2.
			ДЗИС защитного типа: - средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл в месяц	Приложение № 3 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, Таблица 2.
4	Лаборант	Одежда специальная для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Фартук	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 6 п.п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	Перчатки	12 пар	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 6 п.п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты глаз и лица от химических факторов	Очки защитные, в том числе с покрытием от запотевания Очки защитные от грубодисперсных аэрозолей (пыли) Или Щиток защитный лицевой	1 шт.	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 6 п.п. 6.1.1
		Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующего типа противоаэрозольные, противогаз	Противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски Изолирующие лицевые	определяется документам и изготовителем  определяется документами изготовителя	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 7 п.п. 7.2.1.

		оаэрозольные (комбинированные)	части (маски, полумаски, четвертьмаски) для средств индивидуальной защиты (используемые совместно со сменными фильтрами)		
5	Гардеробщик	Одежда специальная для защиты от общих производственных загрязнений	Халат	1 шт	Приложение № 2 к Приказу Минтруда России от 20.10.2021 № 767н, п. 2. п. п. 2.1.1