

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение  
Шелеховского района  
«Основная общеобразовательная школа № 11»

От работников:  
Представитель трудового коллектива  
Гошк С.В. Гошко

От работодателя:  
Директор МКОУ ШР «ООШ» №11»  
Переляева О.П. Переляева

Принят на собрании трудового коллектива  
Протокол № 7 от «28» апреля 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Шелеховского  
района  
«Основная общеобразовательная школа № 11»  
на 2021 – 2024 гг.

Администрация Шелеховского Муниципального района Управление по экономике ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 25-21 от «28» 05 2021
Подпись отв. лица <u>И.И.И.</u>

с. Введенщина

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками и работодателем Муниципального казённого общеобразовательного учреждения Шелеховского района «Основная общеобразовательная школа №11» (в дальнейшем «Учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для наёмных работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Учреждения, в лице их представителя Гошко Светланы Вениаминовны (далее «представитель»), и работодатель, в лице его представителя – директора Переляевой Ольги Петровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации. При заключении трудового договора для педагогических работников оговаривается объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме согласно статье 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. По инициативе работодателя изменение обязательных для включения в трудовой договор условий с работниками (без изменения их трудовой функции) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения и т. д.).

2.5. Изменение обязательных для включения в трудовой договор условий трудового договора в течение учебного года может производиться только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.6. О введении изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам и пр. При распределении учебной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

2.8. Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам; сокращения количества классов; временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же Учреждении на все время простоя либо в другом Учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановления на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска. В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогического персонала и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной деятельности, устанавливается руководителем Учреждения до ухода работников в очередной отпуск.

2.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.11. Объем педагогической нагрузки сотрудников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим сотрудникам из числа педагогов.

2.13. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, согласно статье 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.16. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (статьи 85-90 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27 июля

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, отдаётся:

- семейным – при наличии двух и 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);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата согласно статьям 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения согласно статье 91 Трудового Кодекса Российской Федерации, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемые работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом образовательного Учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Согласно ст. 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Верховного Совета Российской Федерации от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» женщины, работающие в сельской местности (независимо от места постоянного проживания), имеют право на следующие гарантии:

- на предоставление по их письменному заявлению 1 дополнительного

выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена для них иными нормативными документами), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня — не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.1.3. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно статье 93 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.1.4. Учителя работают в соответствии с расписанием уроков. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

4.1.5. Оплата труда работников в ночное время (сторожа) (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника согласно статье 113 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения.

4.1.7. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия согласно статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.1.8. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.1.9. Для педагогических и других работников Учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени.

4.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный, обслуживающий и педагогический персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

4.2.2. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.2.3. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации. (статья 334 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2.4. При наличии финансовой возможности Учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска,

превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно статье 126 Трудового Кодекса Российской Федерации.

#### 4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в количестве 7 календарных дней, за работу в южных районах Иркутской области в количестве 8 календарных дней (в соответствии со статьями 116—119 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В соответствии со ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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 составляет 7 календарных дней.

4.3.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.3.3. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации 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 Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года без оплаты.

4.3.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – для учебно-вспомогательного персонала, не зависящих от учебного процесса, в любое время года, педагогическим работникам и учебно-вспомогательного персонала, зависящего от учебного процесса в летний период в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3.5. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут согласно статье 108 Трудового



Кодекса Российской Федерации.

Время предоставления перерыва сотрудникам дошкольных групп и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников дошкольных групп, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.3.6. Дежурство педагогических работников по образовательному Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

### 5. Оплата и нормирование труда

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.1.1. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств, и закрепляются в Положении об оплате труда работников МКОУ ШР «ООШ №11» .

5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц. Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 28 числа текущего месяца, 13 числа месяца, следующего за отчетным. Форма расчетного листка утверждается ЦБМУ.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.1.3. В Учреждении формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования, утвержденными Администрацией Шелеховского муниципального района. Формирование фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.1.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает

гарантированную заработную плату.

5.1.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

5.1.6. Базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения, квалификационной категории педагога, в том числе за выполнение педагогической работы по иной педагогической должности, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, количества обучающихся.

5.1.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работникам МКОУ ЦР «ООШ №11».

5.1.8. Надбавки стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания и т.д. устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда в МКОУ ЦР «ООШ №11».

5.1.9. Молодым специалистам и работникам, совмещающим работу с обучением, гарантируется защита социально-экономических и трудовых прав, в том числе предусмотрена возможность надбавки молодым специалистам, согласно «положению об оплате труда работников МКОУ ЦР «ООШ №11».

5.1.10. Другие единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда в МКОУ ЦР «ООШ №11».

5.2. Работодатель производит удержание из заработной платы работников школы только в случаях, предусмотренных статьей 137 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день увольнения работника (статья 140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, систем и положений об оплате труда (статья 135 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового Кодекса Российской Федерации, в размере среднего заработка.

5.3.3. При нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начисления со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.3.5. Внебюджетные средства школы расходуются в соответствии со сметами, планом финансово-хозяйственной деятельности по Учреждению и утвержденными директором школы.

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.1.2. Работодатель согласно статье 196 Трудового Кодекса Российской Федерации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

6.2.3. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств выделяемой субсидии.

6.2.4. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).

## 7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний у работников, согласно статье 219 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.1.3. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.1.4. Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников Учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.6. Организовать систематический контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Обеспечить приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными

нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отклоняющихся от нормальных, иных случаях, установленных федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Работникам данной группы устанавливаются компенсационные выплаты к окладам или учебной нагрузке.

7.1.8. В соответствии со ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудового Кодекса Российской Федерации или иными федеральными законами.

7.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование работников и социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.10. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

7.1.11. Создать в Учреждении комиссии по охране труда согласно статье 218 Трудового Кодекса Российской Федерации.

7.1.12. Обеспечить Учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.1.13. Обеспечить разработку локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда работников.

7.1.14. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты.

7.1.15. Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте.

7.1.16. Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.17. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в

соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.18. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов образовательной организации из ФСС на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, аптек, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований

7.1.19. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

7.1.20. Обеспечивать выполнение пунктов положения Специальной оценке условий труда в учреждении соответствии со статьями 209, 210, 216 Трудового Кодекса Российской Федерации и приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 августа 2016 года № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда».

7.1.21. Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.1.22. Проводить расследования и учет несчастных случаев в Учреждении.

7.1.23. Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья.

7.1.24. Обеспечивать в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
- не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся.

**8. Социальные льготы и гарантии**

8.1. В целях социальной защиты работников Учреждения в пределах отпущенных средств стороны гарантируют:

8.1.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительные оплачиваемые выходные дни в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

8.1.2. Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам (лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию

образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения)

8.1.3. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя (учредителя) медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

8.2. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

8.2.1. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

8.2.2. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) и работе в удаленном дистанционном режиме по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**9. Контроль над выполнением коллективного договора**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников образовательного Учреждения в конце календарного года.

9.1.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет с 2021 года по 2024 год. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.1.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом, для его заключения (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.2.1. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.2.2. При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 рабочих дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники Учреждения.

## 10. Заключительные положения

10.1. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под подпись.

10.2. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение десяти 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.

10.3. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (статьи 381-397 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.4. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 Трудового Кодекса Российской Федерации).