

КОШ

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Пятисотенная средняя школа  
(МОУ Пятисотенная СШ)

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2023-2026 ГОДЫ**

п. Пятисотенный  
2023 год

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области  
20 февраля 2023 года, пер. № 82  
виз. канд. Уланова, О. В.

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение Пятисотенная средняя школа Чердаклинского района Ульяновской области  
(сокращенное наименование: МОУ Пятисотенная СШ)

2. Представитель работодателя: директор Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы – Фрилинг Светлана Николаевна,  
тел. 8-84231-5-53-47, электронный адрес: [500shkola@mail.ru](mailto:500shkola@mail.ru).

Представитель работников: председатель общего собрания работников Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы - Ломакина Наталья Александровна.

3. Почтовый адрес: 433407, Ульяновская область, Чердаклинский район, МО «Октябрьское сельское поселение», п.Пятисотенный, ул. 50 лет Победы, д.1 А

4. Организационно-правовая форма организации: учреждение

5. ОГРН 1037300900152, свидетельство о государственной регистрации выдано 07.09.2015 Управление Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии по Ульяновской области  
№ 73-73/007-73/007/039/215-34/1

*(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации)*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**Пятисотенной средней школы**  
**Чердаклинского района Ульяновской области**

**на 2023-2026годы**

Представитель Работодателя:

Директор МОУ Пятисотенной СШ  
Фрилинг Светлана Николаевна  
МП

Представитель Работников:

Ломакина Наталья  
Александровна

\_\_\_\_\_

*подпись*

Зарегистрирован в Агентстве по развитию  
человеческого потенциала и трудовых  
ресурсов Ульяновской области

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Заключён на общем собрании  
(конференции) работников МОУ  
Пятисотенной СШ Чердаклинского  
района Ульяновской области

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 года

**п. Пятисотенный**  
**2023г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Пятисотенной средней школе Чердаклинского района Ульяновской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Учреждения, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы в лице директора Фрилинг С.Н., действующей на основании Устава (далее - Работодатель) и Работники Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;

повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, утвержденного Минобрнауки России.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения после обсуждения на собрании (конференции) работников.

1.6. Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы не

реже двух раз в год: за полугодие и год.

1.7. Работодатель обязуется, в течение 3-х дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников учреждения, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Если вступление в силу коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) способно повлечь изменение определённых сторонами условий трудовых договоров с работниками (работником), работодатель обязан ознакомить работников с такими изменениями не позднее чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Добиваться стабильной деятельности учреждения, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

2.4. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.5. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.6. Обеспечить подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование работников.

2.7. В случае ухудшения финансового состояния учреждения, решения учредителя о реорганизации или ликвидации учреждения, её филиала (при наличии), изменении подведомственности учреждения, немедленно извещать Профсоюзный комитет (при наличии) в целях принятия совместных мер по стабилизации ситуации и минимизации негативных последствий для работников.

2.8. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.9. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении учреждением, в формах:

предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате работников, ее индексации и т.д.;

участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании (конференции) работников;

в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.10. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

**Работники обязуются:**

2.11. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.12. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.13. Выполнять установленные нормы труда.

2.14. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

2.15. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга. Исполнять обязанности, возложенные на них Кодексом педагогической этики и Кодексом этики и служебного поведения работников. Соблюдать требования антикоррупционной политики, реализуемой в учреждении в соответствии с принятыми локальными нормативными актами.

2.16. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю и деловой репутации.

2.17. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя), о фактах склонения к правонарушениям и фактах совершенных, готовящихся правонарушений, которые стали известны работнику.

2.18. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

**Работодатель имеет право:**

2.19. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.20. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.21. Принимать локальные нормативные акты.

2.22. Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.23. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

**Работник имеет право на:**

2.24. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.25. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.26. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.27. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.28. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.29. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.30. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.31. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.32. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.33. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.34. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (при наличии), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.35. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.36. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (*ст.132 ТК РФ*).

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную

заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности):

в сфере бюджетного сектора экономики работникам организаций, учреждённых муниципальными образованиями Ульяновской области, в размере не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством РФ.

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (при наличии) (*ст. 135, 143 ТК РФ*).

3.4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению, принятому с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (при наличии).

3.5. Изменения размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников бюджетных образовательных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти Ульяновской области, органов местного самоуправления муниципального образования «Чердаклинский район» Ульяновской области.

3.6. Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы не реже чем каждые полмесяца: зарплата за первую половину месяца (аванс) выплачивается не позднее 27 числа расчетного месяца, а расчёт за предыдущий месяц производится не позднее 12 числа следующего месяца. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца следует учитывать фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненную им работу).

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*часть 8 статьи 136 ТК РФ*).

3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивать 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 расчёта включительно. 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.



Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (*ст. 236 ТК РФ*).

3.8. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (*ст. 142 ТК РФ*), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника.

3.9. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.10. Оплачивать труд работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

3.11. Производить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, доплату к тарифной ставке (окладу), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в размере 10 % (т.е. не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (*ст. 147 ТК РФ*);

3.12. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.14. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров. Освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.15. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд РФ. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом организации (при наличии).

3.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В случае предоставления отпуска по заявлению работника вне графика отпусков, выплата денежного содержания (заработной платы) за период

ежегодного оплачиваемого отпуска и причитающихся к нему выплат должна быть произведена не позднее 10 календарных дней после издания распорядительного акта о предоставлении отпуска.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

3.17. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.18. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата указанному работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, трудовым договором (*ст. 73 ТК РФ*).

## **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

### **Работодатель обязуется:**

4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь

работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.4. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.5. Изменять определённые сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.6. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.7. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

4.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.9. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы по их письменному заявлению.

4.11. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных и подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.12. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников Учреждения.

4.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.14. При равной производительности труда и квалификации (на основании ст.179 Трудового кодекса РФ) предпочтение в оставлении на работе отдается:

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);

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

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.15. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении больше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.16. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.17. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом или иным представительным органом педагогических работников и иных работников (при наличии), в соответствии с трудовым законодательством, приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (с изменениями) (далее - приказ № 1601), от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается правилами

внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, приказом № 536, настоящим коллективным договором, с учетом:

а) режима деятельности учреждения, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом № 1601, а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим работы руководителя образовательного учреждения, должность которого поименована в разделе II номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 (далее - постановление № 678), определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.3. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. При этом согласно п № 1601 в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

5.3.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

старшим вожатым;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом:

выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за ее пределами.

5.3.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 5.3.1 коллективного договора).

5.3.3. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

5.3.4. В дошкольных образовательных организациях (группах) с 9-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (45 часов работы в неделю), режим рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 1,5 часа в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-

наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка дошкольной образовательной организации, а также ее локальными нормативными актами.

5.3.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

5.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, (далее - работники, ведущие преподавательскую работу) организаций характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.4.1. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.4.2. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими

преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

локальными нормативными актами учреждения - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного



времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.5. Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

5.6. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется. Для указанных работников такой свободный день используется для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. 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. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.8. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в

пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.9. Режим рабочего времени руководителя учреждения в каникулярное время, не совпадающее с его отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в 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.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.10. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота (ст. 111 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом (при наличии) (ст. 113 ТК РФ).

5.12. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

5.13. В соответствии со ст. 334 ТК РФ и пп. 3 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Его продолжительность устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (далее - постановление № 466).

5.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. С согласия работника и в исключительных случаях, когда предоставление отпуска сотруднику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.16. Продление или перенос отпуска по причине исполнения работником государственных обязанностей осуществляется в следующих случаях:

- при участии в судебном заседании в качестве присяжного заседателя, свидетеля, эксперта, переводчика;
- при направлении на военные сборы;
- при вызове на допрос в органы дознания или следствия, в прокуратуру в качестве свидетеля, потерпевшего, их законного представителя или понятого.

Основанием для продления или переноса отпуска являются соответствующие вызовы, повестки и заявление работника.

5.17. Если работник сдает кровь в период своего ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель обязан предоставить 2 других дня отдыха (за день сдачи и день отдыха). При этом в выходные дни за работником будет сохраняться средний заработок (*Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1*). Для переноса или продления отпуска по данному обстоятельству педагогический работник должен подать соответствующее заявление и подтверждающие документы.

5.18. В соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на длительный отпуск

сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, согласно Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 (далее - порядок № 644).

Право на длительный отпуск имеют педагоги, замещающие должности, поименованные в разд. I Номенклатуры должностей педагогических работников, утвержденной постановлением № 678.

Право на отпуск предоставляется не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (п. 2 порядка № 644). Непрерывность стажа устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов (п. 3 порядка № 644).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации (п. 6 порядка № 644).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, по-прежнему сохраняются место работы (должность), а также объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам и графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп или классов (п. 7 порядка № 644).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.19. Преимущественным правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или любое удобное для них время, пользуются следующие категории Работников (ст. 123 ТК РФ):

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работники в возрасте до 18 лет;
- работник, усыновивший ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работник, отозванный из отпуска, у которого осталась не использованная в связи с этим часть отпуска;
- лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основному месту работы;
- работница или одинокий работающий мужчина, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (*Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей» и Распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р «О предоставлении отпуска для одиноких работающих мужчин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет»*);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (*ст. 262.1 ТК РФ*);
- работники, имеющие 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;

- работники при наличии у них путёвок на лечение.

Кроме того, предоставляется ежегодный отпуск по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (*ст. 123 ТК РФ*).

5.20. Супругам, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.21. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*), если иное не установлено трудовым законодательством.

5.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (*ст. 128 ТК РФ*):

а) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е) работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, - 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.24. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке:

- при рождении ребёнка - 3 дня с сохранением заработной платы
- для проводов детей в ряды Российской армии - 2 дня с сохранением заработной платы;
- в случае регистрации брака работника или его детей – 3 дня с сохранением заработной платы
- на похороны близких родственников - 3 дня с сохранением заработной платы.

## **6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

### **6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. Разработать и, после согласования с Профсоюзным комитетом (при наличии), утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- а) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- б) улучшение условий и охраны труда женщин;
- в) санитарно-бытовое обеспечение;
- г) реконструкцию санитарно-бытовых помещений;

6.3.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях организации.

6.3.3. Создать и укреплять службы охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.3.4. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета (при наличии) комитет (комиссию) по охране труда.

Выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией.

6.3.5. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзным комитетом (при наличии) утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.3.6. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.3.7. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счёт собственных средств

6.3.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- устанавливать по просьбе работников, успешно осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования, по очно-заочной форме обучения индивидуальные режимы труда;

- обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством работникам, совмещающим работу с обучением.

6.3.9. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.10. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году к 15 августа текущего года.

6.3.11. Проводить экологические субботники.

6.3.12. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение.

#### **6.4. Работники в области охраны труда обязуются:**

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

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых

экологических субботниках.

6.4.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.4.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

### **Работодатель обязуется:**

7.1. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

7.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время.

7.3. Предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы.

7.4. Распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

## **8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Развивать институт наставничества, проводить смотры-конкурсы «Лучший наставник молодёжи».

8.1.2. Проводить во всех подразделениях учреждения встречи руководителей с молодёжью.

8.1.3. Организовать работу с молодыми семьями.

8.1.4. Обеспечивать молодёжи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

### **9. Стороны договорились, что работодатель:**

9.1. При направлении работника в служебную командировку



гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка, возмещение расходов, предусмотренных ст.168 Трудового кодекса РФ.

9.2. Обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

9.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением на основании ст.ст.173 -177 Трудового кодекса РФ.

9.4. Сохраняет при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода. При переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой сохраняет средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

9.5. Выплачивает пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующими федеральными законами.

9.6. Сохраняет средний заработок на время прохождения медицинского осмотра.

9.7. Сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату, производит оплату командировочных расходов при направлении работодателем работника для повышения квалификации.

## **10.КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

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

10.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 3-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, оформленные в письменной форме.

10.5. Соблюдают установленный действующим законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (*ст. 43 ТК РФ*).

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

11.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

11.5. При ликвидации Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда между администрацией и общим собранием работников МОУ Пятисотенной СШ.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников Муниципального общеобразовательного учреждения Пятисотенной средней школы Чердаклинского района Ульяновской области (протокол от 15 февраля 2023 г. № 2).

