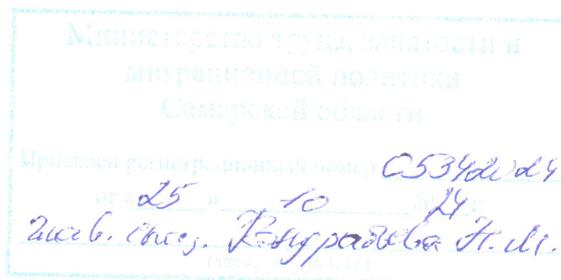


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Школа № 59»  
городского округа Самара  
на 2024- 2027 г.г.

Принят на общем собрании работников  
Протокол № 2 от 15.10.2024 г.



Самара  
2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 59» городского округа Самара.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Самарской области от 22.12.2014 №133-ГД «Об образовании в Самарской области».

Соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2024-2026 годы;

Соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки городского округа Самара на 2024-2026 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Калачевой Ольги Николаевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Вахтер Оксаны Александровны.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с

учетом профсоюза (по согласованию с профсоюзом). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.9. Работодатель в течение 30 календарных дней после подписания настоящего Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех работников.

1.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

## **II. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества, развитию организационной культуры образовательной организации.

2.2. Во время действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения его обязательств, стороны воздерживаются от проведения забастовок, локаутов, а также не применяют другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению образовательной организации.

2.3. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, типа организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

2.5. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

2.6. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.7. При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

2.8. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

2.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного

договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

2.10. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

2.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

2.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

2.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

2.15. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со статьёй 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 г. № 273 - ФЗ подлежат согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ.

К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135, 144, 147 ТК РФ;
- приказы и другие локальные нормативные акты об установлении объёма педагогической или учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам - статья 162 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее приказ Минобрнауки РФ № 1601);
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05. 2016 г. № 536;
- штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;
- расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

Согласно части 4 статьи 30 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" нормы локальных нормативных актов, принятые с нарушением установленного порядка (без согласования с профсоюзным комитетом, когда это требовалось в соответствии с законодательством или коллективным договором, соглашением) не применяются и подлежат отмене образовательной организацией.

### **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения в образовательной организации регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и соответствующих профессиональных стандартов. Педагогическим работникам в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) указывается также объём педагогической работы в неделю, а педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу - объём учебной (преподавательской) работы в неделю (год), являющейся нормируемой частью их педагогической работы, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная

нагрузка предлагается, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.6. Работник при приеме на работу предоставляет все обязательные и дополнительные документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение (личная медицинская книжка) с пройденным необходимым медицинским осмотром и прививками (согласно Пункту 18 Приложения № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 №302н.);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и организации государственной политики и нормативному регулированию в сфере внутренних дел.

3.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения, а также объем учебной нагрузки для педагогических работников, учителей, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.ст. 57 – 84.1 ТК РФ), Уставом образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.8. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

3.9. В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только по письменному соглашению сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

3.9.1.Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.9.2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.9.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.9.4. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается (п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ).

3.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с должностной инструкцией, с Правилами внутреннего трудового распорядка работников, Уставом образовательной организации, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации, а также настоящим Коллективным договором (ст. 68ТК РФ).

3.11. 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 обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр

(обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ);

- в иных случаях, определенных законодательством РФ.

3.12. В случае противоречий условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работника, на которого распространяется действие Коллективного договора, действуют те нормы, которые в большей степени отвечают интересам работника.

3.13. Работодатель обязуется производить при необходимости сокращение численности работников за счет ликвидации вакансий, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

3.14. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области.

3.15. Работодатель обязуется обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

– предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

– проработавшие в организации свыше 10 лет;

– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.16. В случае увольнения по собственному желанию работник ставит в известность работодателя своевременно (не позднее, чем за 2 недели). Иные случаи увольнения работника по собственному желанию предусмотрены в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.17. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.18. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК РФ):

- 1) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 2) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), в том числе в случае, если работник не прошел испытательный срок, установленный трудовым договором (ст. 71 ТК РФ);
- 3) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 4) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;
- 12) – другие случаи, определенные законодательством.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.20. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в образовательной организации. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, законами Самарской области, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором.

4.2. Минимальная месячная заработная плата в образовательной организации устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда, установленного законом.

4.3. Система оплаты труда работников у работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц, установленные трудовым договором с работником образовательной организации, в соответствии с принятым работодателем положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выплаты компенсационного характера. Порядок и условия оплаты компенсационных выплат регулируются Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом;

- выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников. Стимулирующие выплаты руководителю образовательной организации устанавливаются учредителем образовательной организации.

4.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности предмета и выполняемой работы, наполняемости классов. максимальным размером не ограничивается.

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации (МРОТ).

4.6. Размеры должностных окладов работников индексируются в сроки и в размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области, а в части, финансируемой из бюджета городского округа Самара- Постановлением Главы городского округа Самара.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон.

4.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами и др.), за счет специального фонда оплаты труда устанавливаются доплаты, конкретный размер которых определяется локальными нормативными актами учреждения.

4.10. За работу в ночное время производится доплата в размере 35% от тарифной ставки за каждый час работы.

4.11. Оплата труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.13. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте Российской Федерации, с использованием национальной платежной карты «Мир». Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 09 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.14. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается из расчета среднего заработка (ст. 142 ТК РФ).

4.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 (одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

4.16. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.17. Работодатель гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату в соответствии со ст. 152 ТК РФ (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере).

4.18. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, организационной техники, и другого дополнительного оборудования;
- своевременное обеспечение необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- другие условия, определенные законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при получении ведомственной награды в сфере образования и науки Российской Федерации;
- при изменении учебной нагрузки педагогов;
- при индексации заработной платы и изменении должностных окладов.

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

4.21. В случаях объявления ограничительных и иных мероприятий по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения возможно использование в работе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения.

Дистанционная (удаленная) работа является выполнением работником трудовой функции дистанционно, вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-коммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования. Сроки выполнения работником трудовой функции дистанционно устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.22. Выплата всех сумм, причитающихся работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140ТК РФ).

4.23. В случае если при увольнении работника имеют место взаимные претензии между работодателем и работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244ТК РФ) увольняемого работника, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся работнику, производится в день его увольнения (ст. 140ТК РФ).

4.24 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

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

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательной организации.

5.3.2. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

5.3.3. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

5.3.4 Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

5.3.5 Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.3.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.3.7. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.

5.4. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов

между занятиями более трех часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.5. Продолжительность рабочей недели (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, не более 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю (не более 17,5 часов в неделю в случае получения работником общего или среднего профессионального образования при совмещении в течение учебного года образования с работой);
- для работников в возрасте до 16 лет - 24 часа в неделю (не более 12 часов в неделю в случае получения работником общего или среднего профессионального образования при совмещении в течение учебного года образования с работой);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.9. При реализации основных общеобразовательных программ педагогические работники должны разрабатывать и заполнять следующую документацию:

1. Рабочая программа учебного предмета, курса, в том числе внеурочной деятельности.
2. Журнал учета успеваемости.
3. Журнал внеурочной деятельности.
4. План воспитательной работы.
5. Характеристика на обучающегося (по требованию).

5.10. Рабочее время в предпраздничные дни сокращается на один час.

5.11. Общим выходным днем является воскресенье.

5.12. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время (ст.99 ТК РФ) допускается только с письменного согласия работника и с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.13. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.14. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка работников образовательной организации, а также его должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.15. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. 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 работодателя с согласия профкома.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-

вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года, в котором будет предоставлен отпуск. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.18. При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпусков, если это не создает проблем для общеобразовательного процесса.

5.19. По заявлению педагогического работника, может быть предоставлен, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных Федеральным округом исполнительной власти осуществляющей функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и указывается в приложении к коллективному договору.

5.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.24. Работникам образовательной организации (за исключением педагогических работников) устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Время для отдыха и питания предусматривается в трудовом договоре работника образовательной организации.

5.25. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

5.26. Для педагогических работников, а также для некоторых административно-хозяйственных работников, которые выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.27. Работодатель обязуется:

5.27.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

5.27.2. Не привлекать педагогических работников без их согласия на мероприятия, непосредственно не связанные с учебным процессом и не предусмотренные расписанием.

5.27.3. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогическим работникам – 42, 56 календарных дней, в зависимости от занимаемой должности, административно-хозяйственным работникам – 28 календарных дней.

5.27.4. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.27.5. Предоставлять работникам образовательной организации дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях (в календарных днях):

- со смертью близких родственников – 2 дня;
- с вступлением в брак – 2 дня;

- с вступлением в брак детей сотрудников – 1 день;
- проводов детей в армию – 1 день;
- при рождении ребенка (отцу) – 1 день.

5.27.6. По семейным обстоятельствам и в случаях, установленных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

- и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.28. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.29. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для вакцинации против новой коронавирусной инфекции.

5.30. Работники обязуются:

5.30.1. В своей работе руководствоваться Уставом образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

5.30.2. Бережно относиться к имуществу образовательной организации, обеспечивать его сохранность, предъявлять эти требования к учащимся.

5.30.3. Повышать свой профессиональный уровень.

5.30.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

5.30.5. В установленные сроки проходить медицинский осмотр за счет средств образовательного учреждения.

5.30.6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

5.31. Профсоюзный комитет обязуется:

5.31.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять работникам следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.1.2. Своевременно перечислять начисленные на заработную плату средства в Социальный фонд РФ в размерах, предусмотренных Законодательством.

6.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.1.4. Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством (ст.262 ТК РФ), которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Обеспечить контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст. 21 ТК РФ).

6.2.2. Осуществлять контроль своевременного перечисления начисленных на заработную плату средств в Социальный фонд РФ.

6.2.3. Контролировать сохранность архивных документов.

6.3. Стороны договорились, что работодатель совместно с профкомом:

6.3.1. Оказывают материальную помощь работникам школы.

6.3.2. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.3.3. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра в течение года на 1 рабочий день.

6.3.4. Работникам образовательной организации, достигшим юбилейной даты 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет выплачивается единовременная выплата в размере до 4000 (четыре тысячи) рублей, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.4. Стороны осуществляют систематический контроль предоставления социальных льгот и гарантий работникам общеобразовательного учреждения.

6.5. Социальное страхование работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

- обязательной постановкой работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

## **VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Стороны обязуются контролировать оплату труда по новой системе оплаты труда (НСОТ), в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников, а также введении поправочных региональных коэффициентов стимулирования – мерах, принимаемых Правительством РФ или региональными органами.

7.2. Стороны обязуются совместно содействовать выполнению ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отношениям трудового договора, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

7.3. Работодатель и профком обязуются совместно совершенствовать механизмы партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать эффективное руководство образовательной организации, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение законов РФ, улучшение условий труда работников.

7.4.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, Коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст.8 ТК РФ);

7.4.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

7.4.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

7.4.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставления льготы и гарантии, осуществления взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

7.4.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. (в редакции от 06.02.2020 г.); Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276.

7.4.7. Согласовывать с профкомом положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

7.4.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями до подписания трудового договора, условиями и оплатой труда, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами образовательной организации.

7.4.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца.

7.4.10. Осуществлять подготовку образовательной организации к новому учебному году.

7.4.11. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные инструкции работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

7.4.12. Предоставлять работнику на период дистанционной работы оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные технические средства.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением образовательной организацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

7.5.2. Контролировать ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий Коллективный договор.

7.5.3. Совместно с руководителем образовательной организации контролировать выполнение работниками образовательной организации Правил внутреннего трудового распорядка.

7.5.4. Участвовать в работе комиссии по приему образовательной организации к новому учебному году.

7.5.5. Участвовать в работе комиссии по аттестации.

7.5.6. Осуществлять совместно с руководителем образовательной организации подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

## **VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

8. Стороны пришли к соглашению в том, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

8.1.2. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации, пользуясь АИС «Кадры в образовании», образовательными платформами в рамках Цифровой образовательной среды.

8.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.1.4. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

8.1.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и руководящих работников, и по ее результатам устанавливать соответствие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня решения аттестационной комиссии.

8.1.6. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома.

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Участвует в образовании аттестационной комиссии образовательной организации.

8.2.2. Осуществляет совместно с руководителем образовательной организации подготовку материалов на награждение работников, которым присвоено почетное звание.

## **IX. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

9.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

9.1.3. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

9.1.4. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

9.1.6. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из школы в связи с сокращением штата.

9.1.7. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

9.2. Профсоюзный комитет:

Осуществляет в пределах своей компетенции контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения работников образовательной организации.

## **Х. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

10.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется:

10.1.1. Обеспечить образовательную организацию нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

10.1.2. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

10.1.3. В полном объеме, качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные планом мероприятий по улучшению условий и охране труда.

10.1.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

10.1.5. За счет средств образовательной организации обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств (ст.221 ТК РФ).

10.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

10.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводить инструктаж с работниками по охране труда и технике безопасности и противопожарной безопасности.

10.1.8. Предоставлять всем работникам образовательной организации 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

10.1.9. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

10.1.10. Организовать работу столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

10.1.11. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев с работниками образовательной организации, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

10.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 214 ТК РФ).

10.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

10.1.14. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда образовательной организации нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

10.1.15. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

10.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.17. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.1.18. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

10.1.19. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с собственником имущества.

10.2. Работники обязаны:

10.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда перед началом работы, во время работы, по окончании работы, во время командировок или служебных отъездов, при возникновении аварийных ситуаций (ст. 214 ТК РФ).

10.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о возникновении задымления, возгорания, потопа, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве при приготовлении питания, или об ухудшении состояния своего здоровья, здоровья обучающихся детей и работников общеобразовательного учреждения, касающихся в проявлении острого профессионального заболевания (отравления).

10.2.3. Проходить обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

10.2.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

10.2.5. Уметь оказывать первую помощь пострадавшим от электрического тока и при других несчастных случаях.

10.2.6. Уметь применять первичные средства пожаротушения.

10.2.7. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

10.3.2. Проводить независимую экспертизу условий труда.

10.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников образовательной организации.

10.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками образовательной организации.

10.3.5. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных Коллективным договором.

10.3.6. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

10.3.7. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

10.4. Стороны обязуются совместно:

10.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, члена профкома и уполномоченного по охране труда.

10.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

10.4.3. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда.

10.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от руководителя образовательной организации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления руководителя образовательной организации.

10.4.5. Один раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости работников.

## **XI. ПРАВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗА**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных Законодательством и настоящим Коллективным договором.

11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

11.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст. 377 ТК РФ).

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы, распределение стимулирующего фонда оплаты труда (ст. 144 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров

11.12. Профсоюзный комитет:

В период действия настоящего Коллективного договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

## **ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

12. Профком обязуется:

12.1. Разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

12.4. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

12.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссию по трудовым спорам и в суде.

12.6. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников образовательной организации.

12.7. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

12.9. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе, принимать участие в районных и городских мероприятиях.

12.10. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и другие с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.11. Осуществлять контроль расходования средств профсоюзного бюджета.

12.12. Осуществлять контроль расходования средств социального страхования.

### **ХIII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.2. Совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению Коллективного договора.

13.5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.7. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

13.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.9. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора.

#### **XIV. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ**

14.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в образовательной организации и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

14.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК РФ).

#### **XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

15.2. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

15.3. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

15.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия Коллективного договора, а также по решению общего собрания работников, в порядке установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

15.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.7. Настоящий Коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

### 15.8. Приложения:

1. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
2. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» городского округа Самара.
3. Положение о совместном комитете (комиссии) по охране труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» городского округа Самара.
4. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» городского округа Самара.

Подписи сторон:

**От работодателя**

Директор МБОУ «Школа № 59»

г.о. Самара  
Калачева О.Н.



**От работников**

Председатель первичной профсоюзной

организации

  
Вахтер О.А.

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА на 2024 год

### МБОУ «Школа № 59» г.о.Самара

№	Наименование мероприятий	Сумма финансирования	Срок исполнения	Ответственный
<b>1. Организационные мероприятия</b>				
1.1	Создание комитета по охране труда, разработка положения о комитете по охране труда и положения об уполномоченном (доверенном лице)	0	Сентябрь	Директор
1.2.	Оснащение кабинетов аптечками первой медицинской помощи с наборами медикаментов, перевязочных и других материалов	5000 руб.	Постоянно	Заведующий хозяйством
1.3.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами	20000 руб.	Постоянно	Заведующий хозяйством
1.4.	Перед началом учебного года проведение проверки готовности учреждения к новому учебному году	0	Август	Заведующий хозяйством
1.5.	Проведение рейдов по состоянию безопасности в кабинетах и помещениях технического персонала	0	1 раз в четверть	Заместитель директора по УВР
1.6.	Проведение замеров сопротивления изоляции электросети и защитного заземления	20000 руб.	1 раз в год июнь	Заведующий хозяйством
1.7.	Проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте	45 000 руб	1 раз в 5 лет	Заведующий хозяйством
<b>2. Информационные мероприятия и пропаганда охраны труда</b>				
2.1.	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда	5000 руб.	Постоянно	Директор
<b>3. Обучение по охране труда, подготовка и переподготовка персонала</b>				
3.1.	Организация и проведение обучения по охране труда	8000 руб.	Постоянно	директор

	персонала в соответствии с установленным порядком и учащихся при выполнении ими общественно-полезного труда и практических занятий			
3.2.	Организация плановой проверки и пересмотра инструкций по охране труда	0	Сентябрь-октябрь	Председатель профкома
3.3.	Проведение периодического обучения работников рабочих профессий оказанию первой (доврачебной помощи)	10000	Постоянно	Заместитель директора по УВР
<b>4. Санитарно-гигиенические и лечебно-профилактические мероприятия</b>				
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	10 000 руб.	Постоянно	Заведующий хозяйством
4.2.	Провести подготовку работы школы в осенне-зимний период	600 000 руб.	Август-сентябрь	директор
4.3.	Проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников	60 000 руб.	1 раз в год март	Директор
4.4.	Приведение компьютерных рабочих мест в соответствие с санитарными нормами	0	Постоянно	Директор
	<b>ИТОГО:</b>	783 000 руб.		

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Школа № 59» городского округа Самара**

**1. Общие положения**

- 1.1. Уполномоченный (доверенное) лицо по охране труда избирается на общем собрании работников или профсоюзном собрании для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в образовательном учреждении.
- 1.2. Организуют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в образовательном учреждении профсоюзы, иные уполномоченные работники, представительные органы или трудовые коллективы.
- 1.3. Выборы уполномоченных проводятся на срок не менее двух лет.
- 1.4. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда входят в состав комитета (комиссии) по охране труда образовательного учреждения.
- 1.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют свою работу во взаимодействии с администрацией образовательного учреждения, выборных профсоюзным органом или иными уполномоченными работниками представительными органами, со службой охраны труда или специалистом (инженером) по охране труда, с государственными органами контроля за охраной труда и инспекцией профсоюзов.
- 1.6. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в своей деятельности руководствуются Трудовым Кодексом Российской Федерации, законодательствами и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда и локальными нормативными актами образовательного учреждения.
- 1.7. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда периодически (не реже одного раза в полугодие) отчитываются на общем собрании трудового коллектива (профсоюзном собрании), избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действий их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенных на них функций или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

**2. Основные задачи уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.**

- 2.1. Содействие созданию в образовательном учреждении здоровых и безопасных условий труда и проведения образовательного процесса, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

- 2.2. Осуществление контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.
- 2.3. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда.
- 2.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

### **3. Функции уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.**

В соответствии с задачами на уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда возлагаются следующие функции:

- 3.1. Осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением работниками обязанностей по охране труда, то есть:
- соблюдение работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
  - правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты.
- 3.2. Участие в работе комиссии (в качестве представителей работников) по проведению: проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и механизмов на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно – технических устройств и санитарно – бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.
- 3.3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников.
- 3.4. Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем образовательного учреждения о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм рабочего времени и времени отдыха работников, предоставление компенсаций и льгот работникам за тяжёлые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
- 3.5. Участие в организации оказания первой помощи (а после соответствующего обучения – оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.
- 3.6. По поручению выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа – участие и расследование несчастных случаев на производстве.
- 3.7. Информирование работников о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда в образовательном учреждении, проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

### **4. Права уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.**

Для выполнения возложенных задач уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда предоставляются следующие права:

4.1. Контролировать соблюдение в образовательном учреждении законодательных, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда.

4.2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, результатами расследования несчастных случаев.

4.3. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приёмке в эксплуатацию средств труда, приёмке образовательного учреждения к новому учебному году.

4.4. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательного учреждения о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, происшедших несчастных случаях.

4.5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

4.6. Выдавать руководителям образовательного учреждения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда.

4.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев.

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда.

## **5. Гарантии прав деятельности уполномоченного (доверенного) лица по охране труда.**

5.1. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, обеспечению его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств образовательного учреждения.

5.2. Для вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организуется обучение по специальной программе в обучающих организациях за счёт средств образовательного учреждения.

5.3. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда выдаётся соответствующее удостоверение по установленной форме.

5.4. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для выполнения возложенных на него функций предоставляется необходимое время, устанавливается дополнительная доплата к тарифной ставке (окладу), определяемые коллективным договором или совместным решением работодателя и представительного органа работников.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о совместном комитете (комиссии) по охране труда**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Школа № 59» городского округа Самара**

**1. Общие положения**

1.1. Комитет (комиссия) создаётся на паритетной основе из представителей работодателя и представителей работников и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников в области охраны труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Школа № 59» городского округа Самара (далее – учреждение).

Инициатором создания комитета (комиссии) может быть работодатель и (или) работники либо выборный орган первичной профсоюзной организации.

Представители работников выдвигаются в комитет (комиссию), как правило, из числа уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива.

1.2. Численность членов комитета (комиссии) определяется в зависимости от числа работников в учреждении, специфики учреждения, структуры и других особенностей учреждения, по взаимной договорённости сторон, представляющих интересы работодателя и работников (трудового коллектива). Условия создания, деятельности и срок полномочий комитета (комиссии) оговариваются в совместном решении работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Выдвижение в комитет (комиссию) представителей работников проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива, представители работодателя - назначаются приказом (распоряжением) по учреждению.

Представители работников в комитете (комиссии) отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании (конференции) трудового коллектива. В случае признания их деятельности неудовлетворительной собрание (конференция) вправе отозвать их из состава комитета и выдвинуть в его состав новых представителей.

1.4. Комитет (комиссия) может избрать из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комитета (комиссии) не избирается работник, который по своим служебным обязанностям отвечает за состояние охраны труда в учреждении или находится в непосредственном подчинении работодателя.

1.5. Члены комитета (комиссии) выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы.

Комитет (комиссия) осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комитета (комиссии) и утверждается его (её) председателем.

Заседания комитета (комиссии) проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

1.6. В своей работе комитет (комиссия) взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, выборным органом первичной профсоюзной организации, органами надзора и контроля за охраной труда, службой охраны труда учреждения и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учётом специфики работы и отраслевых особенностей учреждения, конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется совместным решением работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.7. Для выполнения возложенных задач членам комитета (комиссии) необходимо получить соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счёт средств Фонда социального страхования.

1.8. Комитет(комиссия) в своей деятельности руководствуется трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашением по охране труда, нормативными документами учреждения.

## **2.Задачи комитета (комиссии)**

2.1. На комитет (комиссию) возлагаются следующие основные задачи:

2.1.1. Разработка на основе предложений сторон, программы совместных действий работодателя и работников по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.1.2. Организация проведения проверок условий труда и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

2.1.3. Сбор и рассмотрение предложений для разработки соглашения об охране труда. Разработка организационно- оздоровительных мероприятий.

## **3. Функции комитета (комиссии)**

3.1. Для выполнения поставленных задач возложить на комитет следующие функции:

3.1.1. Рассмотрение предложений работодателя, представителя работников, а также отдельных работников по созданию здоровых и безопасных условий труда в учреждении и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

3.1.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в учреждении в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.1.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в учреждении.

3.1.4. Анализ хода и результатов специальной оценки условий труда, участие в подготовке подразделений и учреждения в целом к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на соответствие требований охраны труда.

3.1.5. Участие в разработке проекта бюджета фонда охраны труда в учреждении.

3.1.6. Содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания здоровых и безопасных условий труда.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 59» городского округа Самара

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам Учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
2. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днём, не может быть менее 3 календарных дней.
3. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска по сопутствующим должностям зависит от объёма работы, степени напряжённости труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.
4. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.
5. Дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днём, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинённым), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.
6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.
7. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём, производится в пределах фонда оплаты труда.

Наименование должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (календарные дни)
Главный бухгалтер	7 дней

<p>Прошнуровано, пронумеровано 39 (тридцать девять) страниц</p>	<p>Прошнуровано, пронумеровано 39 (тридцать девять) страниц</p>
---	---