



Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Пепелинская основная общеобразовательная школа»

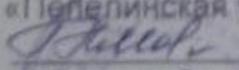
---

Принят на общем собрании  
трудоого коллектива  
протокол № 3 от «17» октября 2024 г.

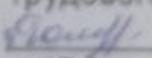
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «17» октября 2024 г. по «16» октября 2026 г.

---

от работодателя:  
Директор МКОУ  
«Пепелинская ООШ»  
 Москвичева Н.Н.  
«17» октября 2024 г.



от работников:  
Представитель  
трудоого коллектива  
 Полунина Г.А.  
«17» октября 2024 г.

с. Пепелино, 2024 г.

## **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 Образовательном учреждении. Коллективный договор составлен с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.

**1.2.** Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Пепелинская основная общеобразовательная школа», представленный в лице директора Москвичевой Натальи Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники Образовательного учреждения, именуемые далее «Работники», в лице их представителя, уполномоченного общим собранием трудового коллектива, именуемой далее «Представитель ТК», в лице учителя Полуниной Галины Анатольевны.

**1.3.** Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе Образовательного учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

**1.4.** Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательного учреждения.

**1.6.** Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 17 октября 2024 года

**1.7.** Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Образовательного учреждения, изменения типа муниципального Образовательного учреждения.

При ликвидации Образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Образовательной организации – в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

**1.9.** В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору и направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду.

**1.10.** Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников Образовательного учреждения по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором и должны приниматься с учетом мнения профкома.

**1.11.** Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в не

предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**1.12.** Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

## **2. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**2.1.** Работники Образовательного учреждения при выполнении своих трудовых обязанностей создают благоприятные условия для интеллектуального, нравственного, эмоционального, психического и физического формирования личности обучающихся, всемерного развития их способностей и творческого потенциала; обеспечивают охрану и укрепление здоровья обучающихся; защищают их права и интересы.

**2.2.** Деятельность всех Работников направлена на выполнение задач и целей, предусмотренных уставом Образовательного учреждения.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Системы оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Пепелинская основная общеобразовательная школа» (далее – работники МКОУ «Пепелинская ООШ») устанавливаются с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – квалификационные характеристики) или профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 (далее - Номенклатура);

6) рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 года № 167н;

7) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2022 года, протокол № 11;

8) методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников;

9) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией Образовательного учреждения.

2. Условия оплаты труда работников МКОУ «Пепелинская ООШ» включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам, повышающих коэффициентов к тарифным ставкам, (окладам) должностным окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника МКОУ «Пепелинская ООШ», повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Система оплаты труда работников МКОУ «Пепелинская ООШ», предусмотренная Положением, применяется для работников, должности которых включаются в штатные расписания, тарификационные списки организаций.

5. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников МКОУ «Пепелинская ООШ» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6. Работникам МКОУ «Пепелинская ООШ» устанавливаются повышающие коэффициенты к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам).

Решения о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителем МКОУ «Пепелинская ООШ СОШ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образует новую тарифную ставку, оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), за исключением повышающего коэффициента за работу в сельской местности.

7. Повышающий коэффициент, учитывающий работу в сельской местности, устанавливается в размере 0,25 к тарифной ставке, окладу (должностному окладу) работников МКОУ «Пепелинская ООШ», работающих и проживающих в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), должности которых включены в Перечень должностей работников государственных организаций Курганской области, расположенных в сельской местности и в рабочих поселках (поселках городского типа), которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) за работу в сельской местности, утвержденный постановлением Администрации (Правительства) Курганской области от 8 июня 2007 года № 240.

8. Оплата труда работников МКОУ «Пепелинская ООШ», занятых по совместительству, производится исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, а также Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

9. Оплата труда работников МКОУ «Пепелинская ООШ», занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

10. Руководитель организации (далее – руководитель) несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

**4.1.** При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника (до подписания трудового договора) с действующими в Образовательном учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором под подпись.

**4.2.** Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового кодекса РФ.

**4.3.** В трудовом договоре предусматриваются обязательные условия согласно ст.57 ТК РФ, а также может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев; для руководителя и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев - срок испытания не превышает двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию с работодателями;

- лицам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**4.5.** Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

«Действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения

работником военной службы, о чем работодатель издает соответствующий приказ.

Кроме этого, в период приостановления действия трудового договора:

за работником сохраняется место работы (должность), однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности.

В случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с данным работником по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ».

**4.6.** Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

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

**5.1.** Режим рабочего времени в Образовательном учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

**5.2.** Для руководителей, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин – работников и руководителя Образовательной организации, расположенной в сельской местности, устанавливается - 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительной еженедельной работы (40 часов).

**5.3.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, но не более 36 часов в неделю.

5.4. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

5.5. Работники Образовательного учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ по письменному приказу директора. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.6. Выходные дни предоставляются работникам Образовательного учреждения согласно Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиков работы. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха на основании письменного приказа работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или по желанию работника компенсируется другим выходным днем.

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час - для всех работников.

5.8. В дни проведения совещаний и педсоветов допускается сокращать продолжительность уроков.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней, педагогических работников дошкольного отделения - 42 календарных дня, в группах с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней.

5.10. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- донорам в день сдачи крови, а также в день, связанный с этим медицинским осмотром, и после каждого дня сдачи крови – 2 дня (ст. 186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц из расчета средней заработной платы (в соответствии с личным заявлением работника, ст.262 ТК РФ);

- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней;

- регистрации брака - до 3 календарных дней

- в связи с прохождением медицинского осмотра и психиатрического обследования в учреждениях здравоохранения, с предоставлением письменного подтверждения - до 3 календарных дней;

- работникам 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 один 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

**5.10.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ):

- директору;
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- заместителю директора по воспитательной работе;
- водителю.

**5.10.1.** Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется отдельным категориям работников

- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- членам профсоюза – 1 день;
- за отсутствие дней временной нетрудоспособности в течение года (за который предоставляется отпуск) - 3 календарных дня (по истечению года);
- за активное участие в жизни Образовательного учреждения 1 календарный день,
- за участие в ГИА – за каждый день.

Оплата социальных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

**5.11.** Неполное рабочее время устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лицам, ухаживающим за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

**5.12.** Работодатель обязуется представлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законодательством.

**5.13.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

**5.14.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**5.15.** Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам/мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

**5.16.** Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в количестве одного часа, если работник не имеет возможности отлучиться для приема пищи и отдыха, то он может воспользоваться перерывом на рабочем месте в течение всего дня, но не более 1 часа. Педагогическим работникам работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА**

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Образовательного учреждения и реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя ТК.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать мероприятия по социальной защите работников.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять представителю ТК проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

6.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи или единственного работающего члена семьи.

6.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники на основании ст. 179 ТК РФ.

6.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

6.8. Представитель ТК обязуется осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.9. При расширении Образовательного учреждения работодатель обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из Образовательного учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

6.10 . В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- Укреплять учебно-материальную базу для осуществления образовательной деятельности, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

- Создать условия для профессионального роста работников путем планирования подготовки кадров, получения дополнительного профессионального образования по своей специальности.

- Разработать совместно с представителем ТК план получения дополнительного профессионального образования и подготовки кадров.

- Содействовать работникам, желающим получить дополнительное профессиональное образование, приобрести другую профессию.

- Предоставлять работникам право получать дополнительное профессиональное образование за счет Работодателя.

- Прикреплять малоквалифицированных работников, молодых специалистов в порядке обучения к наставникам.

- Организовывать для работников командировки по обмену опытом, посещение семинаров и др. мероприятий.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не

менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 3).

#### 7.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к

возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

### 7.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой

деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **8. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Работодатель обязуется:

8.1. Заключить договор с органами здравоохранения по проведению профилактических осмотров.

8.2. Выделять необходимые денежные средства на приобретение медицинских аптечек.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение 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.

9.2. Представитель ТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. 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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет трудовому коллективу необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Образовательного учреждения.

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

9.11. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81. 82. 373 ТК);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81. 373 ТК);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей (ст. 81. 82. 373 ТК);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Образовательной организации (п.1. ст.336 ТК);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100ТК);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113ТК);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение и (или) изменение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения к сотруднику, являющемуся членом профсоюза;
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формировании комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Федеральный закон от 29.12.2012 №273);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК).

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТК**

Представитель ТК обязуется:

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его

представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.3. Направлять учредителю Образовательного учреждения заявление о неоднократных преднамеренных грубых нарушениях руководителем Образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

10.6. Участвовать совместно с территориальным (районным) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников Образовательного учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий Образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Образовательного учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников Образовательного учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Образовательного учреждения.

11.3. Совместно разрабатывается ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании работников о его выполнении. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

11.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.