

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 6»

---

полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом

на 2023-2026 годы

г.Ангарск  
2023

## Раздел I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между Муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением «Средняя общеобразовательная школа № 6» (далее – Работодатель Учреждения), в лице директора Учреждения Морозовой Инны Викторовны, действующей на основании Устава Учреждения и работниками Организации (далее – Работники), представляемыми Петровой Светланой Вячеславовной (далее – Представитель), действующей на основании протокола общего собрания Работников Учреждения № 1 от 27августа 2020 г, далее совместно именуемые «Стороны».
- 1.2. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью регулирования социально – трудовых отношений в Организации, в том числе для установления дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. 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»;
  - иные нормативные правовые акты и соглашения.
- 1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.
- 1.6. Петрова Светлана Вячеславовна – представитель работников.  
Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с действующим руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действителен в течение всего срока реорганизации, при ликвидации учреждения в течение всего срока ликвидации.
- 1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ (ст. 41, 44 ТК).
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения (ст.41 часть3 ТК РФ).
- 1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (ст.43 ТК РФ).
- Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с представителем работников (ст.27, 372 ТК РФ).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учёт мнения представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов по работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в производственных совещаниях представителя работников;
- согласование с Представителем в случаях, предусмотренных Договором.

## **Раздел II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, региональными соглашениями, территориальным соглашением по урегулированию социально – трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, подписанный сторонами, хранится у каждой из сторон. Получение работником соответствующего экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, либо по соглашению сторон.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны считают обязательными.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. В трудовой договор включаются права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких – либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнение этих обязанностей (ст. 57 ТК РФ).

2.7. Если при изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может

выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

2.8. Педагогическим Работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года и на следующий учебный год, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, обязательными для Работодателя соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Во всех случаях, кроме предусмотренных пунктами 1.5 - 1.6 Приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 изменение учебной нагрузки педагогических Работников в сторону её уменьшения или увеличения по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.9. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при приеме на работу определить обязательные для предъявления документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- документы об образовании, о повышении квалификации;
- 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;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному воздействию;
- согласие на обработку персональных данных сотрудника.

2.10. Работодатель знакомит вновь поступающего на работу работника со следующими документами под роспись (ст.68 ТК РФ):

- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Уставом учреждения;
- Должностными инструкциями;

- Нормативными актами по охране труда и пожарной безопасности;
- и другими локальными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

2.11. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы на новый учебный год устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Учебная нагрузка утверждается локальным нормативным актом Работодателя. Работодатель знакомит под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.13. Расстановку кадров производить не позднее 30 июня текущего года.

2.14. Объём учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

2.16. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

2.18. Работодатель обязан своевременно производить работу по уточнению стажа, образования и прочих условиях, требующих изменения тарификации.

2.19. Работодатель обязуется уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения не позднее, чем три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства в учреждении.

2.20. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

2.21. При равных условиях производительности труда и квалификации предпочтение отдается педагогическим работникам: (предусмотренных ст. 179 ТК РФ)

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.22. В связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников работодатель персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения предупреждает работника (ст. 180 ТК РФ).

Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

2.23. Согласно ст.180 ТК РФ работодатель может расторгнуть трудовой договор с письменного согласия работника до истечения срока, указанного в ч. 2 , выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.24. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить с учётом мотивированного мнения (в письменном виде) представителя работников (п.2.ст. 81 ТК РФ).

2.25. Работодатель имеет право:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- заключение, изменение и расторжение трудового договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрение работников за добросовестный и эффективный труд;
- требования от работников исполнения их должностных обязанностей: соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил по охране труда и противопожарной безопасности, выполнение Устава учреждения;
- привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов учреждения;
- требования обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора

2.26. Работник имеет право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме и установленные сроки выплату заработной платы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном настоящим Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих прав, свобод и интересов всеми, не запрещёнными законом методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.27. Обязанности работников:

- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, изложенные в документах учреждения (трудовой договор, распоряжения и приказы работодателя, Устав учреждения, Коллективный договор, Правила внутреннего распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции, Положение о нормах профессионального поведения учителя; (ч. 2 ст. 21 ТК РФ)
- Бережно относиться к имуществу работодателя, содержать в порядке свое рабочее место;
- Соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга быть примером для обучающихся;
- Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход учебного и воспитательного процесса, и немедленно сообщать о случившемся работодателю.
- Педагогическим работникам принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ и внедрении опытно-экспериментальной деятельности.
- Постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

2.28. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором и других случаях предусмотренных ст.76 ТК РФ.

Работодатель отстраняет от работы ( не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившиеся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.29 Работодатель выполняет гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, согласно ст.178 и ст.180 ТК РФ.

### **Раздел III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.1.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. (ст.196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, не реже чем один раз в три года.

3.2.2. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на

прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ). При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счёт средств работодателя.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, по направлению работодателя (ст.177 ТК РФ).

3.2.6. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий Работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, а для Работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, – трудовым договором.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочего дня, не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. Педагогические



Работники, ведущие учебную (преподавательскую) работу должны быть под роспись ознакомлены с расписанием занятий.

4.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом СанПиНов.

4.6. Часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей (учителя и классного руководителя), предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно – квалификационными характеристиками и регулируется графиками и Планами работы учреждения, в том числе личными планами педагогического работника, включает:

- Выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, методических семинаров и практикумов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий;
- Организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям) или лиц их заменяющих, семьям, обучающихся детей на дому в соответствии с медицинскими показателями;
- Время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно – бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства по школе и столовой в период учебно–воспитательного процесса с целью:

Выполнение дополнительных возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с учебно – воспитательным процессом, с дополнительной оплатой труда на основе «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ №6».

4.7. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия с учётом сменности работы учреждения (работа в две смены).

4.8. Время перерыва составляющем два и более часов подряд с учётом сменности образовательного учреждения (работа в две смены) компенсируется в порядке и размерах установленных «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ №6», утвержденного руководителем учреждения и согласованного с Представителем. Время перерыва между сменами в рабочее время не включается.

4.9. Неполное рабочее время – устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет),
- а также 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.

4.10. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении согласно Плана работы учреждения, предусмотренные Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.11. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

4.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения,

должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

За исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2. ТК РФ, выполнение работ, указанных в абзаце 1 настоящего пункта оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться такая работа, её содержание, продолжительность рабочего времени в неделю (с указанием часов), объём учебной нагрузки (если устанавливается) и размер оплаты.

4.13. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей), по такой же профессии (должности) путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Срок работы, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 60.2. ТК РФ).

4.14. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

4.15. Видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):

- Перерывы в течении рабочего дня (смены);
- Ежедневный (междусменный) отдых;
- Выходные дни (еженедельный) непрерывный отдых;
- Нерабочие праздничные дни;
- Отпуска.

4.16. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК).

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

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

У работодателей, приостановка работы у которых в выходные дни невозможна по производственно – техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.18. Нерабочие праздничные дни представляются в соответствии со ст. 112ТК РФ.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, переносимых Правительством РФ.

4.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст.113 ТК РФ). Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом день отдыха оплате не подлежит.

4.20. Работники привлекаются к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.21. Каникулярное время, не совпадающие для педагогических Работников и иных Работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

4.22. Для педагогических и других работников учреждения в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.23. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением. В каникулярное время привлекаются к педагогической, методической и организационной работе с учётом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.24. В каникулярное время уборщики служебных помещений привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка помещения, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.25. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимыми для выполнения других должностных обязанностей.

4.26. Работникам, у которых в течение учебного года была шестидневная рабочая неделя и которые работают в период летних каникул, устанавливается на этот период пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

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

4.28. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем

педагогических и других работников учреждения. В данные периоды педагогические и другие работники учреждения привлекаются к учебно – воспитательной, педагогической , методической , организационной работе и выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах нормируемой части их рабочего времени и времени необходимого для выполнения работ, согласно пунктов 4.22-4.25 Коллективного договора .

## Раздел V. Отпуск

5.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.1.1. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск по желанию работников в удобное для них время предоставляется:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- женщинам по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 267 ТК РФ);
- почетным донорам России (п.1ч.1ст.23 123-ФЗ «О донорстве крови и его компонентов»);
- работнику воспитывающего ребенка-инвалида (опекуну, попечителю, приемному родителю) возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ).

5.2. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

5.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

5.4. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Кодексом).

5.5. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются: (ст.121 ТК РФ)

- Время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;
- Время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста (до 1,5 или 3-х лет);

- Время, предоставляемое по просьбе работника без сохранения заработной платы, превышающие 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск включается время нахождения педагогического Работника в длительном отпуске сроком до одного года. Имейте в виду, что правоприменители даже в случаях предоставления педагогическому работнику неоплачиваемого отпуска сроком до одного года исходят из того, что данный отпуск не является отпуском без сохранения заработной платы (которые предоставляются по обстоятельствам, возникающим вне рамок трудовых отношений) и относится к мерам социальной поддержки педагогических работников.

5.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.8. Работодатель обязан предоставлять работникам по их письменному заявлению и при их желании отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, 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 ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;

5.9. Лицам, указанным в статье 263 ТК РФ по их письменным заявлениям и в удобное для них время предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.10. Всем остальным работникам отпуск может предоставляться в соответствии со ч.1 ст.128 ТК РФ без сохранения заработной платы и его продолжительность определяется договоренностью между работником и работодателем.

5.11. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере общего образования (ст. 335 ТК РФ).

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом по образовательному учреждению. Это время входит в непрерывный педагогический стаж работы.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

главному бухгалтеру – 6 календарных дней;

5.13. Предоставлять родителю, воспитывающего ребёнка – инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5.14. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно – курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

5.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившем самостоятельно на обучение по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно – заочной формам обучения Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы.

5.17.1. Слушателям подготовительных отделений за сдачу выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

5.17.2. Работникам, совмещающим работу с обучением по очной форме обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования:

- промежуточной аттестации – 15 календарных дней;
- подготовка и защита выпускной квалификационной работы и сдача итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдача итоговых государственных экзаменов – один месяц.

5.18. Предоставлять возможность на период 10 учебных месяцев до защиты дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов работать по сокращенной на 7 часов рабочей недели, при обучении по очной форме обучения в образовательных организациях высшего профессионального образования.

5.19. Работникам, направленным на обучение в учреждения среднего профессионального образования по очной и очно – заочной (вечерней) форме обучения (ст.174 ТК РФ) предоставляется отпуск с сохранением заработной платы.

5.21. Работникам, совмещающим работу с обучением по очной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования предоставляются отпуска без сохранения заработной платы (ст.174 ТК РФ).

5.22. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.23. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

5.24. Включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия в санкционированной забастовке, приостановки работы, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

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

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда или минимальной заработной платы в Иркутской области, если последняя будет установлена.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональной квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату в дни установленные Соглашением за I половину месяца – 25 числа текущего месяца, за II половину месяца – 10 числа следующего месяца.

6.5. Выплату заработной платы производить с бесплатной выдачей каждому работнику расчётного листка (листок должен быть выдан не позднее, чем за 2 дня до получения заработной платы), с указанием в нём составных частей причитающихся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы подлежащей выплате.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, предусмотренные действующим законодательством;
- доплаты (компенсационные выплаты) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение), в зависимости от количества часов по профилю – 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы)» (Постановление администрации Ангарского городского округа от 29.01.2016 № 136-па);
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.
- смотрите также Примерное положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ангарского городского округа от 27.09.2018 № 1081-па.

6.8. Изменение размеров должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.9. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со ст.153 ТК РФ.

6.11. Работникам учреждения, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается руководителем учреждения в зависимости от объёма выполняемой работы по соглашению сторон и ограничивается величиной оклада (тарифной ставки) по совмещаемой должности. Совмещение оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться такая работа, её содержание, продолжительность рабочего времени в неделю (с указанием часов), объём учебной нагрузки (если устанавливается), размер оплаты и иные необходимые условия.

6.12. Доплаты за работу в специальных (коррекционных) классах, в профильных классах, в классах со сложным контингентом, за опытно – экспериментальную и инновационную деятельность производятся в соответствии с «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ №6».

6.13. В соответствии со ст. 234 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, при условии, что заработная плата задержана на срок более 15 дней. (Ст.142 ТК).

6.14. Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.15. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.16. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст.137, 138 ТК РФ.

Размер удержаний из заработной платы Работников в случаях, предусмотренных абзацем 4 части 2 статьи 137 ТК РФ не должен превышать 20 % от суммы всех выплат, причитающихся Работнику при увольнении, за исключением выплат, на которые не допускается обращения взыскания.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт работодатель.

6.18. Работодатель, в случае невозможности обеспечить учителям по не зависящим от них причинам полную учебную нагрузку, выплачивает заработную плату в размере не ниже ставки заработной платы при условии догрузки до установленной нормы часов иной учебно–воспитательной оплачиваемой работы ( индивидуальное обучение с обучающимися на дому, кружковая, секционная работа, замещение отсутствующих учителей). В случае, если работник согласен работать с неполной нагрузкой, он даёт письменное согласие.

6.19. Стимулирующие выплаты производятся согласно Положению «Положением о распределении компенсационных и стимулирующих выплат в МБОУ «СОШ №6».

## **Раздел VII. Социальные гарантии и льготы.**

7.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).



- Своевременно перечислять страховые взносы в размерах, определяемых законодательством, в фонд Социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.2. Работодатель организует регулярное проведение ежегодных бесплатных медицинских осмотров, согласно графика прохождения.

7.3. Внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Федеральным законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования" от 01.04.1996 N 27-ФЗ, своевременно передавать достоверные сведения о стаже и заработной плате Работников в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

### **Раздел VIII. Охрана труда и здоровья работников**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и обучающихся возлагаются на работодателя (ст.214 ТК РФ).

8.2. 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;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 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;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
- 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;

#### 8.3. Представитель работников обязуется:

- Принимать участие в разработке и утверждении инструкций по охране труда, Соглашении по охране труда.
- Участвовать в работе комиссий по проверке санитарно – гигиенического состояния учебных кабинетов и смотра конкурса учебных кабинетов, выносить свои рекомендации по устранению выявленных нарушений.
- Участвовать в подготовке учреждения к началу нового учебного года.
- Участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

8.4. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда (ст.224 ТК РФ). В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа). Примерное положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере труда.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

Комитет (комиссия) по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комитета (комиссии) по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Задачами комитета (комиссии) по охране труда являются:

- разработка программы совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда;
- участие в разработке локальных нормативных актов работодателя по охране труда;

- участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- участие в проведении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- участие в оценке профессиональных рисков;
- подготовка и представление работодателю соответствующих предложений по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- участие в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, об обязанностях по соблюдению ими требований охраны труда.

8.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.216.1 ТК РФ).

#### **Раздел IX. Гарантии деятельности.**

9. 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 работников 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 учётом мнения представителя работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа представителя работников.

Имейте в виду, что в силу Конвенции МОТ № 135 и статьи 82 ТК РФ разрешение вопроса об увольнении работников по инициативе работодателя отнесено к прерогативе профсоюзных организаций.

ТК РФ (статья 82) допускает возможность изменения обязательного порядка участия профсоюзных организаций в разрешении вопросов об увольнении работников по инициативе работодателя. Иные представители работников данный вопрос разрешать не могут.

9.5. Работодатель обязан предоставить представителю работников безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

9.7. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза 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.

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

## **Раздел X. Обязательства представителя работников**

10. Представитель работников обязуется:

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

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

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

10.5. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей.

10.6. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению должностных обязанностей работников учреждения.

10.7. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Вести персонифицированный учёт в соответствии с Федеральным законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования" от 01.04.1996 N 27-ФЗ. Своевременно передавать достоверные сведения о стаже и заработной плате Работников Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

10.8. Принимает активное участие в решении проблем, связанных с деятельностью учреждения.

## **Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Представитель работников направляет копию коллективного договора в вышестоящую территориальную профсоюзную организацию.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин,

которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55ТК РФ).

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения его на общем собрании работников.

Директор МБОУ «СОШ №6»  
г. Ангарска  
Морозова И. В.

Представитель работников  
МБОУ «СОШ № 6»  
Петрова С.В.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

## Содержание.

	Стр.
Раздел I. Общие положения.	2
Раздел II. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.	3
Раздел III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование педагогических работников	7
Раздел IV. Рабочее время и время отдыха.	8
Раздел V. Отпуск	12
Раздел VI. Оплата и нормирование труда.	14
Раздел VII. Социальные гарантии и льготы	16
Раздел VIII. Охрана труда и здоровья работников	16
Раздел IX. Гарантии деятельности.	19
Раздел X. Обязательства представителя работников	19
Раздел XI. Контроль за выполнением коллективного договора ответственности сторон	20