

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА КОСТРОМЫ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21»

От работников  
Председатель профсоюзной  
организации  
Н.Л. Дурилова (Н.Л. Дурилова)

«23» 12 2025 г.

От работодателя  
Руководитель  
Л.А. Морозова (Л.А. Морозова)  
«23» 12 2025 г.



# Коллективный договор на 2026-2028 годы

Приняты на общем собрании коллектива  
«23» 12 2025 года, протокол № 7

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики Администрация города Костромы	
Дата регистрации	<u>25</u> ДЕКАБРЯ 2025
Регистрационный №	<u>6527</u>
Должностное лицо (регистратор)	<u>Дубова А.Г.</u>
подпись	ФИО

## **I. Основные положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Костромы «Средняя общеобразовательная школа №21».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице профсоюзного комитета;
- работодатель в лице его представителя-директора.

1.3.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы в отношениях с работодателем.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.13. Настоящий договор заключается на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами и применяется к правоотношениям, наступившим с 1 января 2023 года.

1.14. Стороны договорились локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права:

1. Правила внутреннего распорядка;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обеззараживающими средствами;
4. Соглашение по охране труда;
5. Должностные обязанности работников;
6. И другие локальные нормативные акты, непосредственно относящиеся к трудовой функции работников,

работодатель принимает по согласованию с профкомом.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

1. Учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ;
2. Проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
5. Участие в разработке и принятии коллективного договора;
6. Обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, установленных трудовым законодательством (ст.58, 59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по соглашению) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Стороны договорились устанавливать учебную нагрузку преподавателям на новый учебный год по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, о котором работники должны быть письменно ознакомлены под роспись.

2.6.1 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращения количества классов, при смене формы обучения учащегося.

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

Объем учебной нагрузки учителей, большее или меньшее число часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

#### 2.6.2 Работодатель:

- Определяет кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- Соблюдает по возможности преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- Не допускает в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником устанавливает ему соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения;

- За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству отстраняет работника от исполнения функции классного руководителя и отменяет выплаты за классное руководство.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) и принимаемых на работу на условиях совместительства предоставляется только в случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
  - а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)
  - б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - в) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пп.2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя существенное изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы

без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.72; 72.1; 72.2; 74; 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные общим положением об оплате труда.

Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилам внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимся к трудовой функции работника.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77-81 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и,

если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. В случае прохождения обучения в заочной (дистанционной) форме, обучение осуществляется без отрыва от основной работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые увольнения, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства работников, их категории и сроки проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (по пунктам 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет за два года до пенсии;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий (ст.180 ТК РФ).

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В школе устанавливается 6-дневная рабочая неделя, воскресенье – выходной день, за исключением сторожей (вахтеров).

5.2. Режим работы.

- Для педагогических работников работа производится по расписанию занятий, графику занятий, плану работы школы (педсовет, заседание методического объединения, родительское собрание, общие мероприятия для учащихся и др.)
- Для сторожей (вахтеров) - по графику сменности с одним скользящим выходным днем. Устанавливается суммированный учет рабочего времени исходя из 40-часовой рабочей недели, учетный период - один календарный год.
- Для руководителя, заместителей руководителя, для работников учебно-вспомогательного персонала, служащих, главного библиотекаря, работников рабочих профессий – по графику работы.

5.3. Время перерыва:

- Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Для педагогических работников предоставляется возможность для приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.
- Работникам, выполняющим обязанности сторожа (вахтера), перерыв для отдыха и питания не устанавливается, одновременно предоставляется возможность приема пищи в рабочее время в помещении учреждения. Местом для приема пищи является обеденный стол, расположенный у пищеблока, местом для отдыха групповая комната на первом этаже здания.
- Для остальных работников – перерыв не менее 30 минут в соответствии с графиком работы и в рабочее время не включается.
- Перерыв не предоставляется работникам, если установленная для них продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. **В методический день учитель обязан присутствовать на педагогических советах и иных мероприятиях, связанных с образовательной деятельностью школы.**

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и учетом мнения профкома, по письменному распоряжению работодателя.

5.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

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

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем

горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с утвержденной тарификацией. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда возможно лишь с письменного согласия работника на

выполнение данного вида работ с определением размера денежной компенсации за работу, не входящую в круг основных обязанностей.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. В случае нарушения данной договоренности закрепляется преимущественное право работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.12.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ, по соглашению между работником и работодателем, и выбранного профсоюзного органа.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1 Предоставлять в соответствии со ст.128 ТК РФ отпуск без сохранения заработной платы, а также в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье: отцу, бабушке, дедушке – 3 календарных дня
- в случае свадьбы детей работника – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день.

5.13.2. Предоставить выходные дни с сохранением заработной платы в следующих ситуациях:

- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
- на похороны ближайших (дети, родители, муж, жена, бабушки, дедушки, внуки, сестры, братья) родственников – до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня в течение текущего календарного года.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.14. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.15. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.16. Работодатель обязан:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году, если менее 11 месяцев в году - то пропорционально отработанному времени.

- предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работнику с ненормированным рабочим днем.

Работником с ненормированным рабочим днем является заместитель руководителя.

5.17 Работодатель освобождает педагогических работников образовательных организаций, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении **государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования** в рабочее время, от основной работы на период проведения **указанной государственной итоговой аттестации** с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время исполнения ими данных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций. Заработная плата сохраняется в полном объеме, если работник в период проведения государственной итоговой аттестации выполняет должностные обязанности в полном объеме по основному месту работы.

5.18 Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два дополнительных оплачиваемых дня отдыха в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19). Данные дни предоставляются по заявлению работника в течение текущего календарного года по согласованию с работодателем.

## **VI. Оплата труда.**

6. Стороны договорились, что:

6.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников Средней общеобразовательной школы №21 города Костромы устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения города Костромы «Средней общеобразовательной школы №21». Данное Положение является приложением к Коллективному договору.

6.1.2. Конкретный размер выплат компенсационного, стимулирующего характера для каждого работника определяется рабочей группой, утверждается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.1.3. Рабочая группа избирается на общем собрании коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению. Рабочая группа по структурному подразделению «Школьная столовая» избирается из числа сотрудников подразделения сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению.

6.1.4. В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.

6.1.5. Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседание рабочей группы может быть инициировано любым членом рабочей группы.

6.1.6. Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Все решения рабочей группы оформляются протоколом.

6.1.7. Протоколы рабочей группы хранятся 3 календарных года.

6.1.8. Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет стимулирующие и компенсационные выплаты и знакомит каждого работника персонально с установленными размерами в устной форме.

6.1.9. С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видам выплат, норм и технические ошибки.

6.1.10. Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

6.1.11. На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам.

6.1.12. Основанием для установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты труда, качество выполняемых работ, при наличии финансовых средств, служат:

- Для педагогических работников – листы самооценки деятельности в соответствии с критериями Перечня и условий выплат стимулирующего характера (приложение 3 к Положению об оплате труда) и материалы, подготовленные руководителем учреждения, руководителями МО, заместителем руководителя по УВР по результатам деятельности за предыдущий учебный год.

- Для непедagogических работников – материалы, подготовленные руководителем, заместителем руководителя по АХР (начальником хозяйственного отдела, завхозом) по результатам деятельности.

Листы самооценки должны быть представлены руководителями МО заместителям директора за две недели до объявленной даты заседания рабочей группы. Заместителями директора в рабочую группу *за неделю* до объявленной даты заседания рабочей группы.

6.2. Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.5.2 - 8.5.7 муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

Педагогические работники могут пройти аттестацию с целью установления квалификационной категории по упрощенной форме в случаях, предусмотренных пунктами 8.5.8 и 8.5.9 раздела 8 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» муниципального отраслевого Соглашения по обеспечению социально-экономических и трудовых гарантий работников отрасли по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы – с 1 сентября нового учебного года;
  - при награждении ведомственными наградами федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органом;
  - при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о награждении или выдаче диплома.
- Изменение (уменьшение) заработной платы не допускается при наступлении каникул для обучающихся, в том числе для обучающихся на дому, даже в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до

окончания учебного года в случае, если данная нагрузка утверждена в тарификации.

6.4 Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере.

Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

6.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 27 числа текущего месяца – за первую половину месяца, 12 числа следующего месяца – за вторую половину месяца путем перечисления в кредитную организацию на расчетный счет, указанный в заявлении работника.

6.6. 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 тарификационные списки.

6.7. Наполняемость классов (групп), установленная Санитарными правилами СП 2.4.3648-20, являются предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Решение о делении классов на подгруппы принимается руководителем школы с учетом наличия кадровых и материально-технических ресурсов школы.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм

6.8.2. Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.8.3. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

6.8.4. Проводить тарификацию педагогических кадров по согласованию с выборным профсоюзным органом.

## **VII. Социальные гарантии и компенсации.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Предоставляет выплаты социального характера:

7.3.1 Работодатель предоставляет меры социальной поддержки молодым специалистам, принятым на работу по полученной специальности, в виде ежемесячной социальной выплаты.

Под молодым специалистом понимается лицо, отвечающее следующим критериям:

1. не достигшее на момент назначения меры социальной поддержки возраста 36 лет;
2. имеющее среднее профессиональное образование или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах, предъявляемым к занимаемой должности;
3. принятое на основании заключенного трудового договора по основному месту работы на должность работника основного персонала в муниципальную организацию по полученной специальности (направлению подготовки), соответствующим профилю деятельности муниципальной организации, в одном из следующих случаев:
  - а) в период обучения в образовательной организации высшего образования по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»;
  - б) в период обучения в профессиональной образовательной организации по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки»;
  - в) в период обучения в образовательной организации высшего образования по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям

подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ;

г) не позднее шести месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по образовательным программам среднего профессионального образования или образовательным программам высшего образования;

д) в порядке перевода с иной должности, занимаемой в муниципальной организации, не позднее шести месяцев со дня окончания обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по образовательным программам среднего профессионального образования или образовательным программам высшего образования.

К работникам основного персонала относятся:

а) в муниципальных образовательных организациях - работники, принятые на должности педагогических работников, повар;

б) в муниципальном бюджетном учреждении города Костромы «Городской центр обеспечения качества образования» - методист, старший методист, тьютор;

в) в муниципальном бюджетном учреждении города Костромы «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» – педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), социальный педагог.

Шестимесячный срок, установленный подпунктами «г» - «д» при предоставлении соответствующих подтверждающих документов продлевается на период:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет;

б) прохождения военной службы по призыву (в том числе по призыву на военную службу по мобилизации или направлению на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или замещающей ее альтернативной гражданской службы;

в) прохождения обучения в магистратуре, а также по программе подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и по программе ассистентуры-стажировки по очной форме (подтверждается дипломом об окончании аспирантуры (адъюнктуры), ассистентуры-стажировки, соответственно);

г) нахождения на регистрационном учете граждан, обратившихся в государственные учреждения службы занятости населения за содействием в поиске подходящей работы;

д) временной нетрудоспособности.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется молодому специалисту в течение трех лет начиная со дня ее назначения.

Течение срока приостанавливается в случае увольнения молодого специалиста из муниципальной организации в связи с:

а) прохождением военной службы по призыву или замещающей ее альтернативной гражданской службы – на период до дня трудоустройства в ту же или другую муниципальную организацию, но не более шести месяцев со дня окончания прохождения вышеуказанной службы;

б) восстановлением на работе в муниципальной организации в должности, занимаемой молодым специалистом, работника, ранее занимавшего эту должность, по решению государственной инспекции труда или суда, – на период до дня трудоустройства в ту же или другую муниципальную организацию, но не более шести месяцев со дня увольнения;

в) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти Костромской области, – на период до дня трудоустройства в ту же или другую муниципальную организацию, но не более шести месяцев со дня прекращения вышеуказанных обстоятельств.

Право на получение меры социальной поддержки сохраняется:

а) в случае увольнения молодого специалиста из муниципальной организации по иным основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, и его последующего трудоустройства в ту же или другую муниципальную организацию при условии, что установленный срок не истек. При этом течение срока не приостанавливается;

б) при достижении молодым специалистом возраста 36 лет и более в период приостановления течения установленного срока, а также в случаях, установленных настоящим пунктом.

В случае, указанном в подпункте «а» настоящего пункта, мера социальной поддержки назначается молодому специалисту на период со дня трудоустройства до истечения установленного срока, исчисленного с учетом даты назначения меры социальной поддержки впервые.

При трудоустройстве в ту же или другую муниципальную организацию молодой специалист обязан предоставить работодателю в письменной форме информацию о периоде предоставления ранее полученной меры социальной поддержки с приложением подтверждающих документов. Непредоставление указанной информации, повлекшее предоставление меры социальной поддержки сверх установленного срока, влечет обязанность получателя меры социальной поддержки по возврату излишне полученных денежных средств.

Решение о предоставлении меры социальной поддержки принимается руководителем:

- в случаях, указанных в подпунктах «а», «б», «в», «д» пункта 3, со дня предоставления молодым специалистом в муниципальную организацию соответствующего документа об образовании;

- в случае, указанном в подпункте «г» пункта 3, со дня трудоустройства в муниципальную организацию.

Назначение меры социальной поддержки молодому специалисту, принятому в муниципальную организацию по совместительству, не допускается.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет:

- а) при выполнении должностных обязанностей на полную ставку заработной платы и более чем на одну полную ставку заработной платы - 5 760 рублей;
- б) при выполнении должностных обязанностей на неполную ставку заработной платы - определяется пропорционально нагрузке молодого специалиста в соответствующем календарном месяце.

Мера социальной поддержки выплачивается молодому специалисту одновременно с выплатой заработной платы (составной части заработной платы) в сроки, установленные коллективным договором или трудовым договором.

Выплата меры социальной поддержки приостанавливается на период нахождения молодого специалиста в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прохождения им военной службы по призыву в связи с мобилизацией или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации.

Достижение молодым специалистом возраста 36 лет и более в период получения меры социальной поддержки не является основанием для прекращения ее выплаты.

Работодатель предоставляет меры социальной поддержки студентам, получающим среднее профессиональное образование или высшее образование по педагогическим специальностям (направлениям подготовки) впервые и отвечающим следующим критериям:

- а) обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, вне зависимости от формы обучения, принятые на основании заключенных трудовых договоров по основному месту работы в муниципальные организации на должности педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования, начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования;
- б) обучающиеся по образовательным программам высшего образования по иным специальностям и направлениям подготовки и успешно прошедшие не менее чем за три года обучения промежуточную аттестацию, в том числе по учебным предметам, дисциплинам (модулям) в области педагогической деятельности, вне зависимости от формы обучения, принятые на основании заключенных трудовых договоров по основному месту работы в муниципальные организации на должности педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам начального общего образования, основного общего образования и среднего общего образования;
- в) совершеннолетние лица, обучающиеся по образовательным программам среднего профессионального образования по специальностям, входящим в укрупненную группу специальностей «Образование и педагогические науки», и успешно прошедшие промежуточные аттестации, в последний год обучения, вне зависимости от формы

обучения, принятые на основании заключенных трудовых договоров по основному месту работы в муниципальные организации на должности педагогических работников, осуществляющих деятельность по образовательным программам дошкольного образования и начального общего образования;

г) обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, вне зависимости от формы обучения, принятые на основании заключенных трудовых договоров по основному месту работы в муниципальные организации на должности педагогических работников, осуществляющих деятельность по дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам в области искусств, дополнительным образовательным программам спортивной подготовки.

Выплата меры социальной поддержки осуществляется на основании решения о предоставлении меры социальной поддержки со дня трудоустройства студента в муниципальную организацию на должность педагогического работника по основному месту работы.

Назначение меры социальной поддержки студенту, принятому в муниципальную организацию по совместительству, не допускается.

Размер меры социальной поддержки в месяц составляет 3 000 рублей вне зависимости от установленного объема учебной нагрузки и размера ставки заработной платы.

Мера социальной поддержки выплачивается студенту одновременно с выплатой заработной платы (составной части заработной платы) в сроки, установленные коллективным договором или трудовым договором.

Выплата меры социальной поддержки приостанавливается на период нахождения студента в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, прохождения им военной службы по призыву в связи с мобилизацией или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации.

Решение о прекращении выплаты меры социальной поддержки принимается руководителем муниципальной организации и оформляется в форме локального акта:

а) не позднее трех рабочих дней со дня получения соответствующего документа об образовании от студента. В случае если указанный документ об образовании предоставлен студентом по истечении двух месяцев со дня его получения, предоставление меры социальной поддержки прекращается со дня, следующего за последним днем второго месяца со дня получения документа об образовании;

б) не позднее трех рабочих дней со дня отчисления студента из профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования:

- по инициативе студента до получения документа об образовании (завершения обучения);

- по инициативе профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования до получения студентом документа об образовании (завершения обучения);

- не позднее трех рабочих дней со дня наступления обстоятельств, не зависящих от воли студента и профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, в том числе в случае ликвидации такой организации;

в) в день увольнения студента из муниципальной организации по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Студент, получающий меру социальной поддержки, обязан:

а) ежегодно до получения документа об образовании (завершения обучения) предоставлять в муниципальную организацию справку об обучении в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по состоянию на 1 января, 1 июля и 1 сентября текущего года;

Непредоставление документов и информации, повлекшее предоставление меры социальной поддержки сверх установленного срока, влечет обязанность получателя меры социальной поддержки по возврату излишне полученных денежных средств и возмещению в полном объеме расходов, связанных с предоставлением меры социальной поддержки..

### 7.3.2 Материальная помощь

- в случае смерти ближайшего родственника (родителей, супруга, детей);
- в случае смерти работника (предоставляется ближайшим родственникам);
- в случае продолжительной (более 1 месяца) болезни и (или) срочном оперативном вмешательстве;
- в случае заключения брака;
- в случае призыва работника на военную службу в рамках частичной мобилизации;
- в случае рождения ребенка;
- в случае экстренной необходимости.

Материальная помощь размерами не ограничена, выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

Материальная помощь руководителю и ее размер устанавливается распоряжением Комитета образования, культуры и спорта Администрации города Костромы в соответствии с разделом 5 постановления Главы города Костромы от 27 октября 2008 года № 2057 «Об утверждении правил установления размера и условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений города Костромы по виду экономической деятельности «образование» при заключении с ними трудовых договоров

### 7.4. Организует в учреждении общественное питание.

## **VIII. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

8. 1. Работодатель обязан обеспечить:

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

8.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда (ст.217 ТК РФ);

8.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

8.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

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

8.1.8. 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;

8.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

8.1.10. 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 (ст.219 ТК РФ);

8.1.11. 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;

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

8.1.13. 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;

8.1.14. 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;

8.1.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

8.1.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

8.1.17. 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.226-230 ТК РФ);

8.1.18. 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;

8.1.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

8.1.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

8.1.22. 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, имеющих 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;

8.1.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

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

8.1.26. 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;

8.1.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий

производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.2. Работодатель имеет право (ст. 214.2 ТК РФ):

8.2.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

8.2.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

8.2.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

8.3. Работник обязан (ст.215 ТК РФ):

8.3.1. соблюдать требования охраны труда;

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

8.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

8.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.3.5. 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;

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

8.3.7. 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 Трудового кодекса 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;

8.3.8. 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 (ст.220 ТК РФ).

8.4. Каждый работник имеет право на (ст. 216 ТК РФ):

8.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

8.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.218 ТК РФ);

8.4.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

8.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке (ст.221 ТК РФ);

8.4.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.219 ТК РФ);

8.4.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

8.4.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

8.4.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

8.4.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

8.4.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

8.4.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.5. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ).

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

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.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности

либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

8.6. Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему 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 (ст. 216.2 ТК РФ).

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких

информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

8.7. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой и другое (ст.216.3 ТК РФ).

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.8.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников образовательного учреждения;

8.8.2. осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения, а в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от профсоюзного комитета в комиссию по охране труда);

8.8.3. заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;

8.8.4. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения;

8.8.5. принимать участие в расследовании несчастных случаев;

8.8.6. предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

8.8.7. обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.9. Пожарная безопасность.

8.9.1. Работодатель имеет право:

- Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

#### 8.9.2. Работодатель обязан:

- Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.
- Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности

#### 8.9.3. Профсоюз:

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое

внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников к действиям при возникновении пожара.

## **IX. Гарантии профсоюзной 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 210 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором (ст.211-212 ТК РФ).

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2,3,5 пп. «б» ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

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.

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 гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пп. «б» п.3 ст.87 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.214 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономической ситуации в учреждении.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 214 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).

## **Х. Обязательства профкома.**

10. Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем 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).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по социальному страхованию.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.

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

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

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

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль над реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (два раза в год).

11.3. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

11.5. В случае нарушения выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2-3 месяца до окончания действия данного договора.