

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ  
ШКОЛА № 6 с. ОКТЯБРЬСКОГО»

От работодателя

Директор МКОУСОШ

№ 6 с. Октябрьского

Н.В.Щербакова



От работников

Председатель первичной

профсоюзной организации

МКОУСОШ № 6 с. Октябрьского

О.В. Водогрецкая



Коллективный договор на 2024 – 2026 г

прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты Майского района»

Регистрационный № 25 от « 04 » апрель 2024 г

Заведующий сектором \_\_\_\_\_ Кошелева С.А.



## Выписка из протокола № 1

профсоюзного собрания МКОУ СОШ № 6 с. Октябрьского  
от 1 апреля 2024 года

### Повестка дня

1. О внесении изменений в штатное расписание
2. О внесении изменений в коллективный договор МКОУ СОШ № 6 с. Октябрьского

**Слушали** – директора школы Щербакову Н.В., о внесении изменений и дополнений в коллективный договор на 2024 год,  
- главного бухгалтера - Жамбекову Н.П. – о внесении изменений в штатное расписание

**Решили:**

#### **1. В разделе 5 «Условия и охрана труда»**

**п.5.2.** изложить в следующей редакции: «Выделить на мероприятия по охране труда в 2024 году материальные средства в сумме 158 000 руб. (Ст.226 ТК РФ).

#### **2. Внести изменения в**

**Приложение 1** «Положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 с.Октябрьского»

**Приложение 2** «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и порядке установления доплат, надбавок и премий работникам МКОУ СОШ № 6 с.Октябрьского»

**Приложение 3** «Положение о компенсационных выплатах работникам МКОУ СОШ № 6 с.Октябрьского»

**Приложение 4** «Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

**Приложение 5** «Соглашение между администрацией и профсоюзным комитетом по охране труда МКОУ СОШ № 6 с. Октябрьского на 2024 год»

**Приложение 7** «Перечень профессий для прохождения медосмотра»

**Приложение 8** «Штатное расписание МКОУ СОШ № 6 с. Октябрьского на 2024 год.»

**Приложение 8А** «Тарификационный список работников учреждения на 1 января 2024 г»

**Приложение 8 Б** «Свод заработной платы»

**Приложение 10** «График отпусков на 2024 год»

**Приложение 14** «Перечень рабочих мест, подлежащих специальной оценке по условиям труда на 2024 год»

**Приложение 15** «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда работающих женщин

**Приложение 16** «План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в МКОУ СОШ №6 с.Октябрьского

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в **МКОУ СОШ №6 с.Октябрьского** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Настоящий коллективный договор заключен между **работодателем**, с одной стороны, в лице директора учреждения Щербаковой Н.В., именуемым в дальнейшем «Работодатель», и **работниками**, с другой стороны, интересы которых представляет профсоюзный комитет (далее ПК) в лице председателя ПК Водогрецкая О.В.

1.3 **Работодатель** признает **профсоюзный комитет** единственными и полномочными представителями всех работников учреждения по защите социально-экономических интересов и прав членов трудового коллектива, участвующий со стороны работников в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеющего право проявить инициативу по проведению таких переговоров (Статья 36 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора. (Статья 370 ТК РФ)

1.4 Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении установленного срока коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет (статья 43 ТК РФ).

В течение трёх месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.5 Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. Изменения и дополнения в коллективном договоре в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством о труде. Условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7 Действие коллективного договора во времени определяется их сторонами в соответствии с настоящим Кодексом и распространяется на всех членов трудового коллектива независимо от стажа работы и режима занятости.

Стороны договорились, что текст договора должен быть доведён до сведения всех работников в течение 15 дней после подписания.



## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора, в котором обязательно предусматриваются все условия предусмотренные в статье 57 ТК РФ.

2.2 Трудовые договоры могут заключаться:

- **на неопределенный срок**; Если в трудовом договоре не оговорен срок действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

- **на определенный срок** не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (статья 58 ТК РФ).

2.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.4 Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.5 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационный или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, ликвидация организации, сокращение численности или штата работников организации и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором, соглашениями.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 74 ТК РФ).

2.6 Расторжение трудового договора возможно по общим основаниям согласно статье 77 ТК РФ:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушения установленных настоящим кодексом или иным Федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.7. Общий порядок оформления прекращения трудового договора производится согласно статьи 84<sup>1</sup> ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель обязан выдать ему заверенные копии документов, связанных с работой. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в трудовом кодексе РФ, (ст. 179) преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (*за 2 года до пенсии*);
- работающие на предприятии свыше 10-и лет;
- добросовестно относящиеся к своей работе.
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;



- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
  - неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
  - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет (вариант: одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель (или правопреемник предприятия) обязаны принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом положения увольняемого общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости, с их помощью.
- 2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по ст.81 п.2 РФ представляется свободное от работы время (не менее 4 часа в неделю) для поисков нового рабочего места с сохранением среднего заработка.
- 2.11. Работодатель обязуется:
- согласовать распределение вакансий и работ с профсоюзом.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1. Производить выплату заработной платы работникам 15 (аванс) и последний рабочий день месяца (заработная плата) числа каждого месяца в денежной форме Российской Федерации (в рублях). При выплате заработной платы всем работникам выдавать расчетные листы, по утвержденной форме, с указанием количества проработанного времени, суммы заработной платы, причитающейся за соответствующий период времени, суммы удержаний из заработной платы, а также об общей сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

3.2. Оплату труда работников производить в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников учреждений системы образования.

3.3. Заработная плата работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного учреждения МКОУ СОШ №6 с. Октябрьского. (Приложение № 1), штатным расписанием (Приложение №8, №8А), тарификацией (Приложение № 8Б) предусматривает:

- оклады (должностные оклады)
- повышающий коэффициент к окладу: по занимаемой должности, персональный повышающий коэффициент; за квалификационную категорию, водителям «за классность».

– выплаты компенсационного характера (Приложение №3): за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (12%); сверхурочную работу, за работу в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных; за работу в сельской местности ( 25 %); при совмещении профессий ( до 100 %).

– Выплаты стимулирующего характера : за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ; за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период

3.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного Правительством РФ (статья 133 ТК РФ).

3.5. Работникам школы производятся доплаты к должностным окладам за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (Статья 151ТК РФ).

За высокие достижения в работе, выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения), напряженность в труде, продолжительную непрерывную работу в системе образования работникам устанавливаются надбавки к окладу.

Все виды надбавок и доплат устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований, приказом директора школы по согласованию с ПК на основании ходатайств руководителей структурных подразделений на срок не более одного года.

Надбавки отменяются при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Во всех случаях, когда надбавки к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой надбавки исчисляется из оклада без учета надбавок и доплат.

3.6. За работу в ночное время работникам школы производится доплата в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов утра.

3.7. Оплату труда в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни производить в соответствии с законодательством (ст.152, 153 ТК РФ).

3.8. Премирование работников школы осуществляется при условии наличия средств и своевременного качественного выполнения должностных обязанностей на основании «Положения о порядке установления и распределения выплат стимулирующего характера ( Приложение № 2 ).

3.9 Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством (ст. 142, 236 ТК РФ)



## **Гарантии и компенсации**

3.10 Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

### **Работодатель обязуется:**

3.10.3. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.10.4. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

3.10.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

3.10.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.10.7. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной заботы согласно смете.

3.10.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173-177 ТК РФ). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. 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).

3.10.9. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается



выходное пособие 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 зачетом выходного пособия) (статья 178 ТК РФ).

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

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 статьи 81 ТК РФ.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости, ПК информацию о возможном массовом увольнении.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.**

4.1 Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей недели для работников администрации, обслуживающего персонала школы и дошкольной группы,

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени:

- воспитатель, методист - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель начальных классов - 20 часов в неделю.
- учитель V-XI – 18 часов в неделю

4.2 Режим работы в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (Приложение № 2). Женщинам, работающим с сельской местности, устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя. Заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

4.3 Днями отдыха при пятидневной рабочей неделе считаются суббота и воскресенье, при шестидневной работе - воскресенье. Для работников, работающих в сменном режиме, согласно правилам внутреннего распорядка и утвержденному графику сменности.

4.4 Накануне праздничных не рабочих дней, продолжительность работ сокращается на один час, как при пятидневной так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в

установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.5 Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренным ТК РФ. Привлечение отдельных работников в эти дни допускается только с письменного согласия работника и разрешения ПК. Оплата при этом производится в соответствии с законодательством.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней предоставляются работникам в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

Работники школы, осуществляющие педагогическую деятельность, через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы на усмотрение работодателя.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, за второй и последующие годы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков.

Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. ( Приложение № 10)

По согласованию между работником и работодателем очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок



Стороны договорились установить и оплачивать за счет собственных средств дополнительные отпуска, предоставляемых сверх установленного законодательством:

- за ненормированный рабочий день (3 рабочих дня) (Приложение №11)
- за полную отработку учебного года без пропусков учебных дней (3 рабочих дня);
- за достижение высоких результатов в работе (3 рабочих дня);
- председателю профкома за общественную работу (3-5 рабочих дней).
- Работникам школы предоставляется 1 день отгула ( в день его рождения)
- За вредные условия труда (Приложение № 9).

4.7 Работникам с ненормированным рабочим днем, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. (Приложение № 9).

4.8 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней.

4.9. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а так же 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 превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с

очередным отпуском, может быть с их согласия установлен сформированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

4.11 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.

4.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.13. 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. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

**Администрация обязуется:**

5.1 Обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать безопасные условия труда в соответствии с Правилами по охране труда, санитарными нормами и правилами пожарной безопасности (Ст.219 ТК РФ).

5.2. Выделить на мероприятия по охране труда в 2024 году материальные средства в сумме 158 000 руб.(Ст.226 ТК РФ)

5.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда между работодателем и представителем трудового коллектива, согласно приложения №5.

5.4. Проводить с работниками организации все виды инструктажей, обучение безопасным приемам труда и проверку знаний (ГОСТ 12.0.004- 90, ст.225 ТК РФ).

5.5. Обеспечивать разработку и утверждение инструкций по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения выборного органа (Ст.212 ТК РФ).

5.6. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет средств работодателя работникам сертифицированной спецодежды и др. СИЗ, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложение №6, № 6А) (Ст.212. 221 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать прохождение работниками медосмотров за счет средств работодателя (предварительных и периодических) в соответствии с перечнем профессий (Приложение № 7) (Ст.213 ТК РФ). **Не допускать** работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения



обязательных медосмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.8. Обеспечивать работников организации санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для оказания медицинской помощи, прием а пищи, санитарными постами с аптечками и др.(Ст.2 12 ТК РФ).

5.9. Создать комиссию (комитет) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного органа (трудоого коллектива) в кол.5 чел. (Приложение № 12) (Ст.218 ТК РФ).

5.10. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении Соглашения по охране труда, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (Ст.51,212,370 ТК РФ).

5.11. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии со ст.228-230 Трудового Кодека РФ.

5.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника- 3 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 2 минимальных размеров оплаты труда.

5.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работающих от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний в соответствии с Федеральным Законом (Ст.212 ТК РФ).

5.14. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охран е Труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (СТ.57, 220 ТК РФ).

5.15. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

#### **Работники обязуются:**

5.16. Соблюдать предусмотренные законодательными и др нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда (Ст.214 ТК РФ), в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- незамедлительно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры.

## **6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТАЮЩИХ ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ.**

### **Администрация обязуется:**

6.1. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время (Ст.253 ТК РФ);
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу (Ст.254 ТК-РФ);
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно-допустимых нагрузок для женщин (Пост. Пр-ва РФ от 06.02.93г. 1105);
- Обеспечить гигиенические условия для работающих женщин (СанПиН 2.2.2/2.4. 1340-03; СанПиН 2.2.0.555-96)

6.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18-ти лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда (Ст.265 ТК РФ);
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда (Ст.92 ТК РФ);
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам до 18-ти лет предоставлять продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.**

7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере определенном законодательством.

7.2. Предоставлять 3 оплачиваемых дня в случае смерти близких родственников (отца, матери, мужа, жены, детей).

7.3. Работодатель обязуется с учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевым и государственным почетными грамотами, званиями, наградами и др. наградами

## **8. Обеспечение гарантий прав женщин, совмещающих обязанности по воспитанию детей с трудовой занятостью**

8.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет.



(ст. 254 ТК РФ)

8.2. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. (ст. 258 ТК РФ)

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до 1,5 лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8.3 Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им соответствием с медицинским заключением. (ст. 259 ТК РФ)

8.4 Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до - 18 лет), др. лицами по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 -8,10 или 11 части первой ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ) (ст.261 ТК РФ)

8.5 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. (ст. 262 ТК РФ)

8.6 Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы. ( ст.262 ТК РФ)

8.7 Работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения з/платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. (ст. 263 ТК РФ)

## **9. ГАРАНТИИ ПК. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

### **9.1 Работодатель обязуется:**

- предоставлять ПК в бесплатное пользование помещение для проведения коллективных собраний, транспортные средства, средства связи, необходимые для деятельности ПК ;

- обеспечить участие председателя ПК при принятии работодателем важных управленческих решений, затрагивающих интересы трудового коллектива

- предоставлять право ПК на осуществление контроля за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора. (Статья 370 ТК РФ)

9.2 Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно во второй декаде января отчитываются на общем собрании трудового коллектива о его выполнении.

9.3 Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения определяется гражданским процессуальным законодательством Р.Ф. Создать комиссию (комитет) по трудовым спорам из представителей работодателя и профсоюзного органа (трудоого коллектива) в кол.4 чел. ( Приложение №13)

9.4 Стороны договорились, что их обязательства, содержащиеся во всех пунктах соглашения, имеют одинаковую силу и подлежат обязательному выполнению.

9.5. Обязательному согласованию с профкомом подлежат:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- режим работы всех категорий работников;
- распределение нагрузки;
- проекты документов, затрагивающих социальные, экономические и трудовые интересы работников

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива

1 04 2024 г.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:



От трудового коллектива

