

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 221

Представитель Совета трудового коллектива  
МБОУ СОШ № 221

*С. А. В. Лугова*  
« 03 » *мая* 2023г.



Директор МБОУ СОШ № 221  
*С.Ю. Овсяникова*  
« 03 » *мая* 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2023-2026 ГОДЫ

Администрации трудового коллектива  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Средней общеобразовательной школы № 221

Принят общим собранием работников, протокол № *3* от *03 мая* 2023г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

*14* *августа* 2023г.

Запись за № *158-кп*

г. Екатеринбург, 2023

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 221 (далее- учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель, в лице директора Овсяниковой Светланы Юрьевны, и работники, интересы которых представляет Совет трудового коллектива, в лице представителя Седых Алены Викторовны.
- 1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучение работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
- 1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.
- 1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.7. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 28.07.2023. Коллективный договор может продлен на срок не более трех лет (ст. 43 трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.8. В течении срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.10. Работодатель обязуется:**
  - 1.10.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течении семи дней со дня подписания в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.
  - 1.10.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после подписания и знакомить с ним вновь принимаемых работников под роспись.
  - 1.10.3. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимать по согласованию с Советом трудового коллектива.
- 1.11. Работники обязуются:**
  - 1.11.1. В случае выполнения определенных условий коллективного договора работодателем, не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.
- 1.12. Стороны договорились:**



- 1.12.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора.
- 1.12.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

## **РАЗДЕЛ 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

- 2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.
- 2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.1.4. Уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца (если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации), о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений в письменной форме под роспись до их введения (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации). Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.
- 2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
- 2.1.6. Сообщать в письменной форме Совету трудового коллектива о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.
- 2.1.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.



2.1.9. Увольнение работников предусмотренным пунктами 2,3 или 5, части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производить только по согласованию с Советом трудового коллектива.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником, работодатель направляет в Совет трудового коллектива проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускать расторжения трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка- ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающих трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1,5-8 или 10 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.11. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.12. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы (за счет средств приносящей доход деятельности).

2.1.13. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.14. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.15. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.1.16. Предоставлять педагогическим работникам возможность повышать квалификацию по профилю педагогической деятельности не реже, чем 1 раз в три года (подпункт 2 пункта 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.17. Организовывать (не реже одного раза в 5 лет) проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации работников осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям выплаты со дня вынесения аттестационной комиссии.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалиста или магистратуры, профессионального образования по заочно и очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня педагогической направленности впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации.



2.1.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.20. Предоставлять за счет внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.21. Для повышения квалификации и работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять еженедельный методический день (кроме каникулярного времени). В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и иных совещаний, общешкольных мероприятий.

## **2.2. Работники обязуются:**

2.2.1. качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностных инструкций. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила по охране труда.

2.2.2. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг и друга.

2.2.3. Систематически не реже одного раза в три года повышать свою квалификацию.

## **2.3. Стороны договорились:**

2.3.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.3.2. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, работникам:

- предпенсионного возраста (за пять и менее года до пенсии);
- которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось пять и менее лет;
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- удостоенным звания «Ветеран труда»;
- педагогическим работником, приступившим к трудовой деятельности впервые непосредственно по полученной специальности в течении трех лет, после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;
- педагогам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на платной или бесплатной основе;
- председателем первичной профсоюзной организации.

2.3.3. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.3.4. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.



2.3.5. В образовательной организации необходимо организовать работу совместной комиссии по работе с молодых специалистами- выпускниками- образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.3.6. Выборный орган Совета трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников образовательной организации в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 221, (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени руководителю, заместителям руководителя, работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – не более 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.3. Установить для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.4. устанавливать отдельным категориям педагогических работников конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяется в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.6. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся первого класса. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут (в соответствии с СанПиНом). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.1.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ СОШ № 221, Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 221, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических и иных советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, предусмотренных образовательными программами;
- организацию и проведение методической, диагностической консультационной помощи родителям (законным представителям);



- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- периодические и кратковременные дежурства в учреждении в период образовательной деятельности, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима для обучающихся, обеспечение порядка и дисциплины в течении учебного времени, в том числе во время перемен;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

3.1.8. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 3 академических часов.

3.1.9. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.10. при составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.11. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка- инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.12. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.13. Привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия (с. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.14. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.15. привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

- Сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- Работникам, труд которых оплачивается по дневным часовым тарифным ставкам - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки;



- Работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего времени (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.16. привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.17. утверждать график работы сотрудников в каникулы приказом.

3.1.18. Привлекать педагогических работников в период осенних, зимних, весенних и летних каникул к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их педагогической работы, определенной им до начала каникулярного периода, а также времени, необходимого для другой част педагогической работы, определяемой дополнительными должностными обязанностями.

3.1.19. Привлекать в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с учетом п. 3.1.16. Коллективного договора.

3.1.20. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, Трудового кодекса Российской Федерации. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённых работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели наступления календарного года.

3.1.21. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 Трудового кодекса Российской Федерации);

- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.(ст. 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;

- работникам, имеющим трудовое увечье и профессиональное заболевание;

- участникам военных конфликтов;



- работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергавшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- лицам, награжденным знаком «почётный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

3.1.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть замены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

3.1.23. Предоставлять работникам МБОУ СОШ № 221 с ненормированным рабочим днем ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.24. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и и\или опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.25. Предоставлять педагогическим работникам, по их заявлениям, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации), порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

### **3.2. Стороны договорились:**

3.2.1. Для педагогических и других работников учреждения на период каникул, не совпадающий с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учёт рабочего времени, с их согласия.

3.2.2. Предоставлять, по письменному заявлению работника, а работу в течение учебного года без больничного листа и отпусков без сохранения заработной платы, дополнительные дни отдыха к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску в количестве 2 дней.

3.2.3. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.2.4. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации), на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам ВОВ- до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной



службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий или рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

- при переезде на новое место жительства – 2 дня;

- в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 г. № 100-УГ, работники по их заявлению освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в следующем порядке: работники, получающие профилактическую прививку двухкомпонентной вакциной, освобождаются от работы в каждый из дней получения первого и второго компонентов вакцины; работники, получающие профилактическую прививку однокомпонентной вакциной, освобождаются от работы в день получения однокомпонентной вакцины;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, либо настоящим коллективным договором.

3.2.5. предоставлять работникам ОУ по письменному заявлению при выделении путёвки в санаторий-профилакторий дни для лечения (при условии отсутствия нарушения образовательной деятельности).

Указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

## РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

### 4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Советом трудового коллектива локальные нормативные акты МБОУ СОШ № 221, регулирующие вопросы оплаты труда и распределение педагогической нагрузки.

4.1.2. Устанавливать минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации с учётом отнесения занимаемых ими должностей к квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.1.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в соответствии с локальным актом МБОУ СОШ № 221.

4.1.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным актом МБОУ СОШ № 221 за счет бюджетных средств, утверждённых на финансовый год, а также средств от



деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.5. При совмещении профессий, должностная заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом о минимальном размере оплаты труда.

4.1.6. Предусматривать учителям при наличии перерывов более 4 учебных часов в один день в одну смену компенсацию в размере 10% от минимального оклада или предоставлять 5 оплачиваемых дней к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.1.7. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательной организации принято решение в соответствии занимаемой должности, повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,1 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.1.8. Устанавливать педагогическому работнику после истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течении одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.1.9. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей, доплату из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путевки в соответствии с постановлением правительства Свердловской области и нормативным актом органа местного самоуправления.

4.1.10. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

#### **4.2 Работодатель обязуется:**

4.2.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с ведомостью комплектования и тарификацией (под роспись).



4.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа, содержащего сведения о составных частях заработной платы, размерах, основаниях, произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.4. оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие дни производить в соответствии с законодательством.

4.2.5. Производить доплату за работу с вредными условиями труда по результатам проведения СОУТ (специальной оценки условий труда).

4.2.6. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: 11 и 26 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2.7. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2.8. Время простоя (ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.2.9. оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.2.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесечное число календарных дней).

4.2.11. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

4.2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

## **РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **5.1. Стороны обязуются:**

5.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств, выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда.

5.1.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных лиц по охране труда из состава Совета трудового коллектива или коллектива работников и создают совместную комиссию по охране труда.

5.1.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информируют работников о принимаемых мерах в этой области.



5.1.4. Разработать и внедрить систему управления охраной труда, обеспечивающую управление профессиональными рисками.

5.1.5. Поддерживать структуру и численность службы охраны труда в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда.

**5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. В соответствии со ст. 214 Трудового кодекса РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

5.2.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

5.2.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации (Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (с изменениями и дополнениями)

5.2.5. обеспечить проведение за счет собственных средств в установленные сроки предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. n 29н об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 трудового кодекса российской федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

5.2.5.1. Предоставлять работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5.2.6. Обеспечить проведение за счет собственных средств обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований



5.2.7. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.2.8. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест по условиям труда в соответствии с Порядком проведения СОУТ рабочих мест по условиям труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426 СОУТ проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.2.9. Знакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

5.2.10. Давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

5.2.11. По результатам СОУТ рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.2.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приказ Минтруда России от 17.12.2010 N 1122н); обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты согласно следующим работникам МБОУ СОШ № 221, имеющим право на получение средств индивидуальной защиты (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н):

- Гардеробщик (костюм для защиты от общих производственных загрязнений – 1 шт. или халат для защиты от общих производственных загрязнений – 1 шт.);

- Дворник (костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт. на 1 год, фартук из полимерных материалов с нагрудником – 2 шт., сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара, перчатки с полимерным покрытием – 6 пар; зимой дополнительно: куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 2 года, валенки с резиновым низом – 1 пара на 2,5 года, в остальное время года дополнительно: плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года; перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год; головной убор утепленный - 1 шт. на 2 года; белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год);

- Заведующий хозяйством (халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт.; перчатки с полимерным покрытием – 6 пар)

- Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий – 1 шт., сапоги резиновые с защитным подноском – 1 пара, перчатки с полимерным покрытием – 6 пар, перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар, щиток защитный лицевой или очки защитные – до износа, средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее – до износа: плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года; костюм утепленный (куртка и полукombineзон – 1 шт., валенки на резиновой подошве – 1 пара, шапка –ушанка – 1 шт., рукавицы утепленные – 3 пары, белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год, перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами 3 пары на 1 год, плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года;

- Уборщик служебных помещений (костюм для защиты от общих производственных загрязнений – 1 шт. или халат для защиты от общих производственных загрязнений – 1 шт., перчатки с полимерным покрытием – 6 пар, перчатки резиновые или из полимерных материалов – 12 пар).



5.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ (в действующей редакции).

5.2.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии Приказ Минтруда России (Министерство труда и социальной защиты РФ) от 20 апреля 2022 г. №223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве"

5.2.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.2.16. Проводить дополнительную иммунизацию, вакцинопрофилактику работников за счет средств предприятия.

5.2.15. Совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников.

### **5.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

5.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

5.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин.

5.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

5.3.4. Предъявлять требования к Работодателю о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

### **5.4. Работники обязуются:**

5.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.4.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования по направлению и за счет средств работодателя.

5.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## **РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **6.1. Стороны обязуются:**

6.1.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания.

6.1.2. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

6.1.3. Создавать условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (без нарушений образовательной деятельности).

### **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 221, регулирующими вопросы оплаты труда.



6.2.2. Обеспечивать социальные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

## **РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА КОЛЛЕКТИВА**

### **7.1. Стороны Договорились:**

7.1.1. выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

### **7.2. работодатель обязуется:**

7.2.1. соблюдать права и гарантии деятельности, установленные в п. 5.3. Коллективного договора, а так же в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.2. Согласовывать с Советом трудового коллектива сметы фондов социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

7.2.3. Предоставлять совету трудового коллектива информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

### **7.3. Совет трудового коллектива обязуется:**

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

7.3.2. Содействовать реализации настоящего коллективного договора.

7.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.3.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

7.3.5. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

7.3.6. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## **РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня соответствующего запроса (ст. 51 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.



9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430439

Владелец Овсяникова Светлана Юрьевна

Действителен с 18.04.2024 по 18.04.2025