

Администрация  
города Усолье-Сибирское  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 5  
" 17 " 01 2023 г.  
*Консультант*  
ДОЛЖНОСТЬ \_\_\_\_\_

## Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 16»  
города Усолье-Сибирское Иркутской области  
с «22» декабря 2023 по «21» декабря 2026 года

Принят на общем  
собрании трудового  
коллектива  
МБОУ «СОШ № 16»  
Протокол № 2 от  
«18» декабря 2023 г.

Представитель работодателя  
Директор МБОУ «СОШ № 16»  
О.А. Бархатова



Представитель работников  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 16»  
Н.В. Гарлукович

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	4
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	6
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
6. ОПЛАТА ТРУДА.....	11
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.....	13
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	16
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	17
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	18
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	
Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 16» города Усолье-Сибирское Иркутской области.....	20

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 16» города Усолье-Сибирское Иркутской области (далее - МБОУ «СОШ № 16»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБОУ «СОШ № 16», а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – Председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 16» Гарлукович Нины Викторовны;

- работодатель в лице его представителя – Директора МБОУ «СОШ № 16» Бархатовой Оксаны Алексеевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников учреждения.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- 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;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, учредительными документами учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников, определенное трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, на основании которого в течение трех дней издается приказ о приеме на работу, где указывается наименование должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником профессий работников, профессиональными стандартами, штатным расписанием, оговариваются условия оплаты труда. Работодатель знакомит работника с приказом под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор является основанием для приема на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии с действующим ТК РФ.

2.8. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.



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

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования от 22.12.2014 г. № 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» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом обсуждения нагрузки на заседаниях школьных методических объединений МБОУ «СОШ №16», мнения руководителей школьных методических объединений.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.11. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов ставки заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

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

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г.);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность

выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. По инициативе работодателя изменение существенных 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 (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и так далее) 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. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные 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.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работниками ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.19. Перевод работника на другую работу допускается с соблюдением требований, предусмотренных в ст. ст. 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

- Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации работников в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в



Российской Федерации», порядком проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников (в разрезе специальности) не реже, чем раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. 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 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ), без сохранения заработной платы.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников МБОУ «СОШ №16» в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 г. №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ «СОШ № 16» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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 (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. 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.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 16» города Усолье-Сибирское Иркутской области (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы (сменности), утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени в МБОУ «СОШ № 16» регулируется ст.ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы – педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, старшим вожатым;

- продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю за ставку заработной платы – воспитателям группы продленного дня;

- продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы – учителям-дефектологам, учителям-логопедам;

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы – учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования.

5.4. Для работников административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 91 ТК РФ), с одним выходным днем – воскресенье.

Для отдельной категории работников, к которым относятся сторожа, в учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год. Норма часов рабочего времени для сторожей определяется по производственному календарю на каждый год. Учет рабочего времени ведется на основании графика сменности сторожей, утвержденного приказом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18



лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя с условием соблюдения требований СанПиН.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы и повышения квалификации.

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

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

За работу в выходной или праздничный день от совокупности отработанного времени работникам МБОУ «СОШ № 16» может быть предоставлен другой день (дни) отдыха.

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

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным ежегодным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем работников учреждения.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.11. В каникулярное время, а также в период отмены учебных занятий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и другие), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-125 ТК РФ.

Расчет среднего дневного заработка для оплаты отпускных и выплаты компенсации за неиспользованные дни отпуска исчисляются за последние 12 месяцев.

5.13. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется путем суммирования всех дополнительных оплачиваемых отпусков с ежегодным основным оплачиваемым отпуском согласно ст. 120 ТК РФ.

5.13.1. Педагогическим работникам, административному персоналу, кроме заместителя директора по АХР, предоставляется ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней. Учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка – в соответствии с

законодательством РФ. Также всем работникам учреждения устанавливается ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

5.13.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- по основаниям ст. 128 ТК РФ;
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близкого родственника – 3 календарных дня;
- проводы ребенка в 1 класс – 1 календарный день.
- рождение ребёнка в семье – отцу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня.

5.14.2. Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения зарплаты для следующих категорий работников продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (ст. 263 ТК РФ).

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

5.14.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение высшего и профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставлять дополнительные гарантии в соответствии с действующим законодательством.

5.15. Продолжительность рабочей недели – шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 16» (Приложение № 1). Общим выходным днем является воскресенье.

5.16. В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «СОШ № 16».

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен) в специально отведенном для этой цели помещении (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536).



5.17. 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.

5.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.19. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

5.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 16», разработанным на основании Примерного положения об оплате труда для работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Усолье-Сибирское, Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, законодательством Иркутской области, Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 16» с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

6.3. Заработная плата выплачивается работнику учреждения не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ), соответственно 25 числа текущего месяца за первую половину месяца и 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

6.4. Заработная плата работника учреждения включает в себя:

- оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Размеры окладов за норму часов педагогической работы по профессиональным квалификационным группам должностей работников и профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «СОШ №16» на основе отнесения должностей работников и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».



6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада работников учреждения. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год, в соответствии с разделами Положения об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 16».

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

6.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

6.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ по результатам специальной оценки условий труда.

6.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования.

6.11. Фонд оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников учреждения согласно штатному расписанию: административный персонал, педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал, работники, не входящие в профессионально-квалификационную группу.

6.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда из общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 16».

6.13. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со ст. 148 ТК РФ.

6.14. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда за результативность и качество труда производится комиссией, созданной приказом работодателя на учебный год.

6.15. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к работе по специальности, устанавливается выплата в следующих размерах:

- 20 процентов от оклада со стажем работы до 3-х лет;
- 10 процентов от оклада со стажем работы от 3 до 5 лет;
- 5 процентов от оклада со стажем работы от 5 до 7 лет.

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. Производить работнику оплату времени простоя из расчета его среднего заработка в случаях:

- прекращения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отстранения от работы непрошедших обучение и проверки знаний по охране труда, обязательных предварительного и периодического медицинских осмотров, санминимума не по вине работника;

- за дни приостановки работы, осуществляемой в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.16.2. Производить выплату заработной платы работнику в случаях нарушения установленного срока выплаты заработной платы, в том числе за время отпуска, иных выплат, причитающихся работнику, одновременно с начисленной на каждый день просрочки платежа компенсации, в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.16.3. Производить оплату труда педагогического персонала за время в период каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.16.4. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемом после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты с учетом

присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек в указанные периоды; а также до наступления пенсионного возраста сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту осталось менее двух лет. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности.

6.17. При выплате заработной платы производится выдача под роспись каждому работнику расчетного листка в срок не позднее перечисления заработной платы, где указываются составные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.18. Заработная плата за весь период ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам учреждения несет работодатель.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечным фондом учреждения.

7.1.2. Организует в учреждении общественное питание (столовую для приема пищи всеми работниками учреждения).

7.1.3. Знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на работодателя.

8.2. Работодатель обязан (согласно ст. 214 ТК РФ):

8.2.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2.2. Информировать 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 и коллективной 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.

8.2.3. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.2.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от фонда заработной платы работников учреждения.

8.2.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения первичной профсоюзной организации. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации.

8.2.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой



помощи пострадавшим. Проводить повторные инструктажи по охране труда не реже одного раза в шесть месяцев, а также внеплановые и целевые в случаях, установленных в соответствии с Системой управления охраной труда в МБОУ «СОШ № 16». Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.7. Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда, приказов, положений, инструкций, инструктажей, журналов инструктажа за счет учреждения.

8.2.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.10. Обеспечивать систематическое выявление опасностей, оценивать уровень профессиональных рисков в соответствии с Примерным перечнем опасностей и мер по управлению ими, утвержденными Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», устанавливать план мероприятий по управлению профессиональными рисками и их снижению.

8.2.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

8.2.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.2.14. Осуществлять совместно с первичной профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.2.15. Обеспечивать 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 и обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

8.2.16. Обеспечить:

- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;

- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,



а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

8.2.17. Один раз в год информировать коллектив работников учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых работников учреждения.

8.3. Работники обязаны (согласно ст. 215 ТК РФ):

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно использовать 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 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной и коллективной защиты, инструктаж по охране труда 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, 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 требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

8.3.8. 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 за счет средств работодателя.

8.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- запрос о проверке условий и охраны труда на рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране

труда работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные полномочные представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.5. Специальная оценка условий труда в МБОУ «СОШ № 16» осуществляется с привлечением организации, проводящей данную услугу, путем заключения договора.

8.6. МБОУ «СОШ № 16» выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитальный и текущий ремонт здания, замену вышедшего из строя оборудования, а также для обучения по охране труда работников, для проведения ежегодных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения.

8.7. Стороны договорились:

- контролировать состояние условий и охраны труда МБОУ «СОШ № 16»;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБОУ «СОШ № 16» по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на заседаниях первичной профсоюзной организации учреждения;

- организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении работников учреждения независимо от их членства в первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления денежных средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации 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.

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

9.8. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, за исключением сведений, содержащих персональные данные работников.

9.9. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, оценке условий труда, охране труда.

9.10. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление повышенного размера оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление повышенного размера оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания с работника (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда оплаты платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, документов по кадровому делопроизводству, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.



10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ), включая обжалование неправомерных действий лиц по разглашению персональных данных в судебном порядке.

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление 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).

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

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения в вопросах тарификации, аттестации педагогических работников учреждения, комиссии по оценке условий труда, охране труда.

10.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников МБОУ «СОШ № 16» в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.8. Совместно с работодателем осуществлять подготовку материалов на награждение работников учреждения, присвоения им званий. Стороны обязуются представлять работников к поощрению за особые профессиональные заслуги или в связи с юбилейными датами.

10.9. Оказывать материальную помощь работникам МБОУ «СОШ № 16», являющимся членами первичной профсоюзной организации, за счет средств профсоюзного бюджета.

10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Стороны обязуются совместно проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива (День знаний, День учителя, День защитников Отечества, 8 Марта, последний звонок и другие).

10.11. Осуществлять контроль за своевременным выводом из эксплуатации морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников учреждения.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения по решению сторон (работников и работодателя) создается комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

11.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

11.3. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

11.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.5. Структура коллективного договора определена ст. 41 ТК РФ.

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

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и отчитываются о выполнении настоящего договора на общем собрании трудового коллектива МБОУ «СОШ № 16» один раз в год.

11.8. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются сторонами в месячный срок.

11.9. Стороны 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.

11.10. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты сторонами за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

11.12. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.13. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

**Представитель работодателя**

Директор МБОУ «СОШ № 16»  
О.А. Бархатова  
« 21 » декабря 2023г.



**Представитель работников**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «СОШ № 16»  
Н.В. Гарлукович  
« 21 » декабря 2023г.