

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Конзаводская средняя школа им. В.К. Блюхера»  
(МАОУ «Конзаводская средняя школа им. В.К. Блюхера»)

614531, Пермский край, Пермский район, п. Ферма, ул. Строителей, д. 2а

ОГРН 1025902395408

ИНН 5948016755

телефон +7 (342) 297-56-24

факс +7 (342) 297-57-68

электронная почта [konzavodskaya.sch@ruopr.ru](mailto:konzavodskaya.sch@ruopr.ru)

количество работников 72

количество членов Профсоюза 11

охват профсоюзным членством 15 %

# Коллективный договор на 2022 - 2025 годы

Принят на общем собрании

Протокол № 3

«14» июня 2022г.

От работодателя

Директор МАОУ «Конзаводская средняя  
школа им. В.К. Блюхера»

  
/Антонов И.Л./  
М.П.

«14» июня 2022 г.

От работников

Председатель ППО  
МАОУ «Конзаводская средняя школа им.  
В.К. Блюхера»

 /Зыкова С.М./

«14» июня 2022 г.

Министерство  
промышленности и торговли  
Пермского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 301 «24 июня 2022»

Подпись Маз

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «Конзаводская средняя школа им. В.К. Блюхера» (далее – учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Конзаводская средняя школа им. В.К. Блюхера», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Антонова Игоря Леонидовича, действующего на основании Устава, и работники учреждения, именуемые далее «Работники», в лице своего представителя председателя первичной профсоюзной организации Зыковой Светланы Михайловны.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Работодатель в месячный срок после вступления в силу настоящего Договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения Договора на официальном сайте Работодателя в информационно-коммуникационной сети Интернет.

1.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

## 2. Трудовой договор

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

2.4.1. на неопределенный срок;

2.4.2. на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор),

если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Работодателем.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

2.7. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением 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 организации, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения

трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом организации, настоящим коллективным договором (ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Прекращение трудового договора с Работником производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Оплата труда Работников устанавливается:

3.2.1. на основании Трудового кодекса Российской Федерации, положения об оплате труда и материальном стимулировании труда работников организации, настоящего Договора, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.2. с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

3.2.3. с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении о системе оплаты труда и материальном стимулировании труда Работников учреждения.

3.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

3.5.1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда и материальном стимулировании труда;

3.5.2. выплаты компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда и материальном стимулировании труда, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

3.5.3. выплаты стимулирующего характера в соответствии с положением об оплате труда и материальном стимулировании труда, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

3.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

3.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок направляется (предоставляется) Работникам организацией, выполняющей полномочия и функции бухгалтерии Работодателя.

Заработная плата выплачивается 23 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца (аванс) и 8 числа следующего месяца – заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет).

3.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, в том числе по причине невыполнения договора о полной материальной ответственности (ст. 244 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемым Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.12.Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13.Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 – 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- 3.13.1. при направлении в служебные командировки;
- 3.13.2. при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- 3.13.3. при совмещении работы с получением образования;
- 3.13.4. при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- 3.13.5. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 3.13.6. в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- 3.13.7. в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- 3.13.8. при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- 3.13.9. при временной нетрудоспособности;
- 3.13.10. при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
- 3.13.11. при направлении на медицинское обследование;
- 3.13.12. при сдаче работником крови и ее компонентов (донорство);
- 3.13.13. при направлении Работника для повышения квалификации;
- 3.13.14. при использовании личного имущества Работника;
- 3.13.15. в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.14.Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года»).

В зависимости от цели отпуска, финансовых возможностей Работодателя (наличия экономии привлеченных средств) отпуск по заявлению педагогического работника может быть предоставлен с полной, частичной оплатой, а также без оплаты. Решение о предоставлении отпуска и форме его оплаты принимает Работодатель.

3.15.Выплаты социального характера осуществляются Работодателем на основании заявления Работника с учетом мнения Профсоюзного комитета

Профсоюзной организации из средств Работодателя согласно нормативам, утвержденным приказом Работодателя на каждый финансовый год.

3.16. Основные направления расходов на эти цели:

3.16.1. выплаты близким родственникам в случае смерти Работника – в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей;

3.16.2. выплаты в случае смерти близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей) – в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей;

3.16.3. выплаты в случае выявления у Работника тяжелых заболеваний и при длительном ухудшении здоровья (сроком более двух месяцев) – в размере 20 000 (Двадцать тысяч) рублей;

3.16.4. выплаты в случае краж, при других несчастных случаях с причинением значительного ущерба (урон личному имуществу вследствие пожара, ограбление, кража из дома денежных средств и/или предметов первой необходимости, утрата имущества вследствие стихийного бедствия, материальный ущерб вследствие дорожно-транспортного происшествия) – в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей;

3.16.5. выплаты, связанные с юбилейными датами Работников (50, 55, 60 и далее через каждые 5 лет) – в размере 5 000 (Пять тысяч) рублей;

3.16.6. выплата по заявлению Работника, достигшего пенсионного возраста, проработавшего у Работодателя не менее 20 лет и увольняющегося по собственному желанию (по соглашению сторон / в связи с истечением срока трудового договора), единовременного вознаграждения в размере его среднего месячного заработка на момент написания заявления о выплатах;

3.16.7. компенсация стоимости путевок в санатории-профилактории, санатории для Работников на основаниях и в размерах, установленных действующими нормативными актами Пермского края и Пермского муниципального района;

3.16.8. для неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из образовательной организации, – приобретение подарков на День пожилого человека (1 октября) (за счет привлеченных благотворительных средств, а также денежных средств, полученных образовательной организацией от реализации дополнительных, в том числе платных образовательных, услуг);

3.16.9. по заявке Профсоюзного комитета Профсоюзной организации Работодатель ежегодно осуществляет выделение денежных средств для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками в размере не менее 10 000 (Десять тысяч) рублей в год (за счет привлеченных благотворительных средств, а также денежных средств, полученных образовательной организацией от реализации дополнительных, в том числе платных образовательных, услуг) (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

3.17.1. исполнением Федерального закона от 16.07.1999 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», Федерального закона от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

3.17.2. обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного

и медицинского страхования;

3.17.3. обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

3.18. В соответствии со статьей 133 Трудового Кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

В минимальный размер оплаты труда не включаются районные коэффициенты и процентные надбавки, начисляемые в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями (Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017 года № 38-П).

Выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в отличие от компенсационных выплат иного характера, не включаются в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов организации труда, производственной среды или неблагоприятных климатических условий и т.п. (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 N 17-П).

#### 4. Режим труда и время отдыха

4.1. Работники имеют право:

4.1.1. на нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин;

4.1.2. сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. ст. 92, 333 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.2. Неполное рабочее время предоставляется:

4.2.1. по соглашению сторон трудового договора;

4.2.2. по просьбе беременной женщины; работника-родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого



отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Работодателя: графике сменности, графике работы, расписании занятий и т.д. (гл. 16 Трудового кодекса Российской Федерации). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст. 94 Трудового кодекса Российской Федерации) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.7. В случаях, указанных в ч. 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, сверхурочная работа производится без согласия Работника, в случаях, указанных в ч. 2 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, – с письменного согласия Работника, в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации.

4.8. Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, указанных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с его письменного согласия, в случаях, указанных в ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, – без его письменного согласия, а в остальных случаях – с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации. Привлечение педагогических работников к учебной работе в праздничные дни запрещается.

4.9. Работники имеют право:

4.9.1. на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.9.2. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее трех календарных дней (ст. ст. 117 – 120 Трудового кодекса Российской Федерации);

4.9.3. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию Работника ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его работы у Работодателя.

4.11. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или

частично на другой год допускается по соглашению сторон трудового договора и с согласия Работника (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.13. По письменному заявлению Работника неиспользованная часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации). При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.14.1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

4.14.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

4.14.3. родителям и женам (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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

4.14.4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

4.14.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

4.14.6. Работникам в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.15. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней предоставляется:

4.15.1. Работнику, имеющему трех или более детей в возрасте до 14 лет;

4.15.2. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.16. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется 1 свободный день в квартал, оплачиваемый за счет Работодателя, по письменному заявлению Работника.

4.17. По заявлению Работника и с согласия Работодателя Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска в следующих случаях и в порядке:

4.17.1. не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации (далее – ППО) – 3 дня (в случае отсутствия дополнительной оплаты в течение года) в сроки, не совпадающее с учебным процессом;

4.17.2. активным членам ППО, по письменному ходатайству председателя ППО, согласованному Работодателем, – до 2 дней, в сроки, не совпадающее с учебным процессом;

4.17.3. Работнику, отработавшему без больничного в течение первого полугодия текущего учебного года – 1 день, второго полугодия текущего учебного года – 1 день, с предоставлением этих дней отпуска в ближайший каникулярный период;

4.17.4. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, по письменному ходатайству председателя ППО, согласованному Работодателем, – до 2 дней.

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется следующими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации:

4.18.1. правилами внутреннего распорядка;

4.18.2. положением о привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.18.3. положением о привлечении Работников к сверхурочной работе;

4.18.4. списком профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

## 5. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Стороны совместно обязуются:

5.1.1. участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда;

5.1.2. способствовать формированию и деятельности совместных комиссий по охране труда;

5.1.3. обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и приказом Минтруда и соцзащиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного Положения о комитете (комиссии) по охране труда»;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёме кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёме учреждения на готовность к новому учебному году;

- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве;

5.1.4. осуществлять административно-общественный контроль за комплексной безопасностью учреждения, за выполнением раздела по охране труда настоящего договора и соглашения по охране труда;

5.1.5. контролировать выполнение предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации;

5.1.6. организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников учреждения и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

5.2.2. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда, осуществлять управление профессиональными рисками;

5.2.3. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также на проведение специальной оценки условий труда, обучение, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), проведение обязательных медицинских осмотров;

5.2.4. проводить в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ специальную оценку условий труда на рабочих местах;

5.2.5. обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий

труда;

5.2.6. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

5.2.7. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

5.2.8. обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации Работников;

5.2.9. разрабатывать и утверждать локальные акты с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также вести реестр локальных актов, содержащих требования охраны труда;

5.2.10. соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.2.11. приостанавливать работы при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников;

5.2.12. предоставлять гарантии и компенсации работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации: ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, доплату не менее 4 % тарифной ставки (оклада), сокращенную продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;

5.2.13. информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых гарантиях и компенсациях, средствах индивидуальной защиты, а также об использовании приборов аудио-, видеофиксации процесса производства работ в целях контроля безопасности производства работ;

5.2.14. устанавливать нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам учреждения на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

5.2.15. обеспечивать прохождение Работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских;

5.2.16. освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации

на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (ст. 185.1 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (часть пятая введена Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

5.2.17. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

5.2.18. проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;

5.2.19. обеспечивать наличие медицинских аптечек на рабочих местах;

5.2.20. проводить расследование и учет несчастных случаев, микротравм с Работниками во время осуществления трудовых функций и с обучающимися учреждения, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися;

5.2.21. осуществлять контроль за соблюдением Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

5.2.22. предоставлять контрольно-надзорным органам и органам профсоюзного контроля необходимой информации по охране труда, оказывать содействие технической инспекции Профсоюза, членам комиссий по охране труда и уполномоченным (доверенным лицам) в их работе

5.2.23. в случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

5.2.24. гарантировать наличие оборудованного помещения для отдыха

работников учреждения и приёма пищи

5.3. В случае отказа работника учреждения от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему с его согласия предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4. Работники обязуются:

5.4.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.4.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.4.3. проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

5.4.4. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя;

5.4.5. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.6. незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.4.7. проходить обязательные медицинские осмотры.

5.5. Работник имеет право:

5.5.1. отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы;

5.5.2. на личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте (в том числе расследовании несчастного случая, профзаболевания или микроповреждений).

5.5.3. на санитарно-бытовое обслуживание;

5.5.4. на получение информации об условиях труда;

5.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.6.1. организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательной деятельности в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

5.6.2. координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению

общественного контроля за состоянием охраны труда в учреждении;

5.6.3. содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда;

5.6.4. обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по оценке профессиональных рисков;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года;

5.6.5. оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях;

5.6.6. оказывать практическую помощь Работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.6.7. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы Работников в органах управления учреждением и суде;

5.6.8. рассматривать замечания и мнения уполномоченных по охране труда по результатам специальной оценки и оценки профессиональных рисков;

5.6.9. участвовать в рассмотрении обстоятельств и причин микротравм;

5.6.10. анализировать локально-нормативные акты Работодателя;

5.6.11. обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

5.6.12. обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

## 6. Содействие занятости Работников

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

6.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период



обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

6.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

6.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее трех часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

6.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

6.2.6. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие: матери, отцы, опекуны, попечители, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, попечители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не освобожденные председатели первичной организаций профсоюза (п.7.7.3. Регионального Соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза).

6.2.7. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за Работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам в соответствии с действующим

трудовым законодательством Российской Федерации, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты по согласованию с представителями Работников:

6.3.1. Работникам пенсионного возраста – в размере не менее двукратного среднего месячного заработка;

6.3.2. увольняемым Работникам, имеющим двух и более иждивенцев, – в размере не менее двукратного среднего месячного заработка;

6.3.3. увольняемым Работникам, в семье которых нет других кормильцев, – в размере не менее трехкратного среднего месячного заработка.

6.4. В случае возникновения у Работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных пунктом 6.3. Договора, производится только одна выплата по выбору Работника.

6.5. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебная организация находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

## 7. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

7.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора и прекращения полномочий руководителя организации.

7.3. Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

7.4. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

7.7. Гарантии и компенсации, предоставляемые за счет средств профсоюзного бюджета (профбюджета), предоставляются только членам профсоюза и лицам, ежемесячно уплачивающим взносы солидарности в размере, установленном первичной профсоюзной организацией на счет(-а) Профсоюза.

7.8. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

7.9. Контроль за исполнением Договора:

7.9.1. Контроль за исполнением настоящего Договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон. Персональный состав указанной

комиссии утверждается приказом Работодателя в месячный срок со дня подписания настоящего Договора.

7.9.2. Стороны пришли к соглашению ежегодно на собрании работников учреждения, членов Профсоюзной организации, определять направления расходования имеющихся средств Первичной профсоюзной организации и их размеры.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 549370273753219779670299598801045529053553764311

Владелец Антонов Игорь Леонидович

Действителен с 04.09.2023 по 03.09.2024