

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
Петрозаводского городского округа  
"Средняя общеобразовательная школа № 55"  
МОУ "Средняя школа № 55"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
(2021 - 2024)

Принят  
на общем собрании  
трудового коллектива

«30» 09 2021

Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационной № 236/2021 от «12» 11 2021 г.

Начальник отдела МО и ТЗУ

(должность, Ф.И.О.)

О. Н. Сергеев

От работодателя:

Директор  
МОУ "Средняя школа № 55"



Р. Е. Ермоленко

2021 г.

От работников:

Председатель  
Совета трудового коллектива МОУ  
"Средняя школа № 55"

Н. А. Котеленец

г. Петрозаводск  
2021г.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников **муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 55» (МОУ «Средняя школа № 55»)** (далее – Учреждение), представленным *председателем Совета трудового коллектива Учреждения в лице Котеленец Нонны Анатольевны* (далее - СТК), действующей на основании протокола №\_1\_ от «\_30\_» сентября\_2021\_ года общего собрания (конференция) работников, с одной стороны, и Учреждением, представляемым *директором Учреждения Ермоленко Риммы Евгеньевны*, действующим на основании Устава (далее – работодатель или Администрация), вместе Стороны, с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности коллектива работников Учреждения, защиты трудовых, профессиональных, социально-экономических прав в условиях экономической реформы и очередного этапа реформирования системы образования Российской Федерации заключили настоящий Договор.
- 1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее-ТК РФ), Федеральном Законе от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральном Законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Соглашением между Главой Петрозаводского городского округа, координационным Советом организаций профсоюзов г. Петрозаводска и Союзом работодателей г. Петрозаводска.– Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, утвержденное Минобрнауки и Профсоюзом работников народного образования и науки от 06.12.2017 г.
- 1.3. 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.
- 1.4. Договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.
- 1.5. Договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.
- 1.6. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.
- 1.7. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников.
- 1.8. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Администрацией на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости Республики Карелия.
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

- 1.10. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.
- 1.11. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор Стороны отчитываются на общем собрании (конференция) работников Учреждения о соблюдении положений Договора не реже 2 раз в год.
- 1.12. Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанных с трудовой деятельности работников Учреждения, по согласованию с представительным органом трудового коллектива (СТК) (ст.8 ТК РФ), а именно:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
  - 2) положение об оплате, стимулировании и премировании труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
  - 3) соглашение по охране труда;
  - 4) положение о Комиссии по трудовым спорам;
  - 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (защитные очки и экраны), а также моющими и обеззараживающими средствами;
  - 6) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - 7) инструкции по охране труда;
  - 8) должностные инструкции всех работников Учреждения;
  - 9) специальной оценки условий труда;
  - 10) аттестации педагогических работников;
  - 11) другие локально-нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельности работников Учреждения.

## **2. Обязательства работников Учреждения**

- 2.1. Коллектив работников Учреждения обязуется:
- 2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их трудовой деятельности локальные нормативные акты Учреждения.
  - 2.1.2. Своевременно, в разумные сроки, оповещать Администрацию о невозможности различного рода уважительным причинам выполнять работу.
  - 2.1.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
  - 2.1.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.
  - 2.1.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствие со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию его по назначению.
  - 2.1.6. Соблюдать требования охраны труда.
  - 2.1.7. Участвовать в осуществление программ развития Учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

- 2.1.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.
- 2.1.9. Стремиться к поддержанию деловой репутации Учреждения.
- 2.2. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:
  - 2.2.1 Обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
  - 2.2.2 Формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению общего полного и необходимого профессионального образования;
  - 2.2.3 Развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
  - 2.2.4 Совершенствовать свое педагогическое мастерство.
- 2.3. СТК представляет интересы всех работников Учреждения, при проведении коллективных переговоров, заключении, или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. Работники, могут уполномочить СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным представительным органом трудового коллектива.
- 2.4. Деятельность представительного органа трудового коллектива направлена на:
  - 2.4.1. улучшение условий работы и оплаты труда работников Учреждения;
  - 2.4.2. защиту профессиональных интересов работников.

### **3. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников**

- 3.1. Администрация обязуется при заключении трудовых договоров (эффективных контрактов) соблюдать:
  - 3.1.1. Прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией РФ и законодательством о труде, знакомить работников под подпись с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и установленными настоящим Договором правами, обязанностями и льготами.
  - 3.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.
  - 3.1.3. Трудовой договор (эффективный контракт), предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.
  - 3.1.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
  - 3.1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта)) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.6. В трудовом договоре (эффективном контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- 1) об уточнении места работы и (или) о рабочем месте;
- 2) об испытании;
- 3) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 4) об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- 5) о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- 6) об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- 7) об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Педагогическая нагрузка вновь принятого преподавателя определяется при заключении с ним трудового договора (эффективным контрактом).

3.2. Порядок (оформления) изменения или увеличения педагогической нагрузки работнику производится в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

3.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. То есть изменение числа классов, комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных производственной необходимостью, независимой от воли сторон.

3.5. В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

3.7. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

3.7.1. В период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

3.7.2. При увольнении в день прекращения трудового договора.

3.7.3. Работодатель предоставляет работнику (за исключением случаев, когда на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя. (ст.66.1 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязан:

1) Согласовывать с СТК включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.

2) Согласовывать СТК о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3) Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

4) Предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

5) При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у

работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст.81 ТК РФ).

- 6) Выплачивать работнику компенсационные выплаты в соответствии со ст.ст. 178, 318 ТК РФ.

3.9.

Стороны договорились:

- 1) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:
- 2) лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- 3) семейные лица, имеющие иждивенцев;
- 4) лица, имеющие нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника,
- 5) лица, имеющие заработную плату как единственный источник доходов (ФЗ №90 от 30.06.2006.),
- 6) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- 7) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до трех лет,
- 8) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет.

3.9.1. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- 1) ликвидацию вакансий;
- 2) увольнение совместителей;
- 3) введение ограничений (запрета) на совмещение профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб.

3.9.2. Сокращение штата или численности работников Администрация может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении работника, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов.

3.9.3. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т. ч. на другой должности или на другом рабочем месте Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

#### 4. Рабочее время

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора (эффективного контракта) и должностными инструкциями работников и обязанностями.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

- 4.1.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительностью рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) объемов учебной нагрузки, выполнениями дополнительных обязанностей, согласно Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.
- 4.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, с соблюдением санитарно-гигиенических норм. При нормальной (1 ставка) нагрузке педагогического работника в расписании уроков на один день должно быть не менее 3 часов учебной нагрузки, но не более 5 часов учебной нагрузки. Не допускается более 5 часов учебной нагрузки в день за исключением экстренной производственной необходимости.
- 4.1.6. По желанию педагогического работника в расписание может быть предусмотрен один день в неделю для методической работы и повышения квалификации при нагрузке не более 24 часов в неделю и шестидневной рабочей неделе.
- 4.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, семинары родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 4.1.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения с учётом индивидуальных планов педагогических работников.
- 4.1.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени и только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст.ст.60.2, 151 ТК РФ).

## **5. Предоставление отпуска**

- 5.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись.
- 5.2. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников
- 5.3. По соглашению сторон и по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.
- 5.4. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора.
- 5.5. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

- 5.6. Право на первый ежегодный оплачиваемый отпуск возникает у работника через шесть месяцев непрерывной работы в Учреждение. По договоренности сторон отпуск может быть предоставлен и раньше. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с установленным в Учреждении графиком отпусков (ч. 2, 4 ст. 122, ч. 1 ст. 123 ТК РФ).
- 5.7. Отдельным категориям работников по их требованию Работодатель обязан предоставить отпуск в удобное для них время, в том числе и до истечения шести месяцев непрерывной работы, вне зависимости от очередности отпусков, установленной в графике отпусков. При этом график отпусков подлежит изменению (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123 ТК РФ).
- 5.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы первый оплачиваемый отпуск по заявлению работников предоставляется, в частности, следующим работникам (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 286 ТК РФ):
- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
  - 2) несовершеннолетним (в возрасте до 18 лет);
  - 3) лицам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
  - 4) мужу - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
  - 5) совместителю - одновременно с отпуском по основной работе;
  - 6) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 5.9. Работникам-женам военнослужащих ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (при предоставлении справки с воинской части о сроках отпуска мужа). При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы.
- 5.10. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, определяемый работодателем, с учетом пожеланий работника и производится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.
- 5.11. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ. При разделении отпуска на части следует понимать, что одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 5.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 5.13. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 5.14. Срок рассчитывается в календарных днях. Если день выплаты приходится на выходной или праздник, отпускные выдаются накануне (Письма Роструда от 14.05.2020 N ПГ/20884-6-1, от 30.07.2014 N 1693-6-1).
- 5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
- 5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- 1) участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- 5) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- 6) работникам, имеющим двоих и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;
- 7) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- 8) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- 9) одиноким отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- 10) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами. (ст.128 ТК РФ).

## **6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

- 6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 6.1.1. Работодатель обязуется:- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников с учетом нужд Учреждения; - повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года, в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям; - предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием); - организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 (ред. от 23.12.2020) "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 23.05.2014 N 32408).

## **7. Оплата труда**

- 7.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
- 7.2. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:
- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и

- служащих;
- 2) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
  - 3) профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
  - 4) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
  - 5) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
  - 6) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - 7) размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;
  - 8) мнения СТК (представительного органа работников).
- 7.3. Заработная плата работникам устанавливается за выполнение должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений г. Петрозаводска и не противоречащей трудовому законодательству.
- 7.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения устанавливаются на основе их отнесения к профессиональным квалификационным группам должностей работников и в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.
- 7.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда МОУ «Средняя школа № 55».
- 7.6. Заработная плата работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствии с Положением об оплате труда МОУ «Средняя школа № 55» и состоит из:
- 1) должностного оклада (оклада), тарифной ставки (ставки) работника, установленного в зависимости от квалификационного уровня должности, (профессии);
  - 2) выплат компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)
  - 3) выплат стимулирующего характера:
  - 4) за интенсивность и высокие результаты работы,
  - 5) качество выполняемых работ;
  - 6) премиальных выплат по результатам труда;
  - 7) за качество профессиональной деятельности;
  - 8) повышающие коэффициенты за квалификационные категории педагогическим работникам к окладу;
  - 9) персональные повышающие коэффициенты к окладу.
- 7.7. Выплаты стимулирующего характера осуществляются при наличии финансовых средств экспертной комиссией по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда МОУ «Средняя школа № 55», на основании Положения об оплате труда работников МОУ «Средняя школа № 55».

- 7.8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа и включает в себя, в соответствии со ст. ст.15, 57 ТК РФ, перечень структурных подразделений, сведения о количестве штатных единиц, перечень наименований должностей, профессий с указанием квалификаций и окладов, а также возможные надбавки для каждой из должностей (профессий) и месячном фонде заработной платы.
- 7.9. Оплата труда работников, принятых на работу по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.
- 7.10. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 7.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника. Накануне выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, оформленный в соответствии со ст.136 ТК РФ.
- 7.12. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).
- 7.13. Работодатель принимает меры доведения заработной платы низкооплачиваемой категории Работников.
- 7.14. Данной категории работников производится выплата компенсационного характера (доплата до величины минимального размера оплаты труда либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).
- 7.15. Выплата заработной платы, находящейся на депонентской задолженности, производит в дни выдачи заработной платы.
- 7.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.
- 7.17. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда».
- 7.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,

- работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ).
- 7.19. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата, в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
- 7.20. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения за ними сохраняется их место работы и средняя заработная плата.
- 7.21. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.
- 7.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 7.23. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.
- 7.24. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.
- 7.25. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 7.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

## **8. Охрана труда.**

- 8.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель обязан:
- 1) соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
  - 2) предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - 3) обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - 4) предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для разработки соглашения по улучшению условий и охраны труда и контроля за его выполнением;

- 5) знакомить Работников до подписания трудового договора под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с условиями их трудовой деятельности;
  - 6) рассматривать представления соответствующих представительных органов трудового коллектива о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах обратившимся;
  - 7) осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
  - 8) возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8.2. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель имеет право:
- 1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
  - 2) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
  - 3) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
  - 4) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.
  - 5) Работодатель обязан обеспечить:
  - 6) безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в трудовом процессе предметов труда;
  - 7) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
  - 8) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
  - 9) режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - 10) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке) в соответствии с установленными нормами - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
  - 11) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
  - 12) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
  - 13) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
  - 14) проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда;

- 15) информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
  - 16) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
  - 17) расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
  - 18) беспрепятственный допуск представителей работников в помещения учреждения для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 19) рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;
  - 20) обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - 21) ознакомление Работников с требованиями охраны труда.
- 8.3. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники обязаны:
- 1) соблюдать требования охраны труда;
  - 2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
  - 4) проходить медицинские осмотры в установленные сроки и порядке, психиатрическое освидетельствование;
  - 5) проходить вакцинацию в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, а также по эпидемиологическим показаниям;
  - 6) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 8.4. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники имеют право на:
- 1) рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
  - 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
  - 3) получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных факторов при работе;
  - 4) отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
  - 5) обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
  - 6) обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
  - 7) запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
  - 8) обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- 9) личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
  - 10) компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.5. Для организации совместных действий Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников может создаваться совместная комиссия по охране труда.
- 8.6. В случае создания таковой комиссии в ее состав на паритетной основе входят представители Работников. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок.
- 8.7. Руководитель организации, а также работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.
- 8.8. Для всех поступающих на работу лиц Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.
- 8.9. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при сохранении численности работников в учреждении более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.
- 8.10. При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник, имеющий соответствующее образование либо организация (специалист), оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.
- 8.11. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем.
- 8.12. Работодателем осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Перечень мероприятий ежегодно реализуемых за счет указанных средств, соглашение по охране труда устанавливаются Работодателем, по согласованию с СТК и в соответствии с законодательством. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 8.13. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.14. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, работников не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.15. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в

сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

8.17. Перечень профессий, дающих право работникам на бесплатное получение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (на основании: Приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 № 36213) и Приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (Зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742):

| № п/п | Профессия. должность                                  | Наименование средств индивидуальной защиты                                                                                                                               | Норма выдачи на год, если не указан иной срок (количество единиц или комплектов) |
|-------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | Уборщик служебных помещений                           | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1                                                                                |
|       |                                                       | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                                                                          | 6 пар                                                                            |
|       |                                                       | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                                                                                                          | 12 пар                                                                           |
| 2     | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий                                                                                       | 1                                                                                |
|       |                                                       | Сапоги резиновые с защитным подноском                                                                                                                                    | 1 пара                                                                           |
|       |                                                       | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                                                                          | 6 пар                                                                            |
|       |                                                       | Перчатки резиновые или из полимерных материалов                                                                                                                          | 12 пар                                                                           |
|       |                                                       | Щиток защитный лицевой или Очки защитные                                                                                                                                 | до износа                                                                        |
| 3     | Дворник                                               | Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее                                                                                                               | до износа                                                                        |
|       |                                                       | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий                                                                                       | 1                                                                                |
|       |                                                       | Фартук из полимерных материалов с нагрудником                                                                                                                            | 2                                                                                |
|       |                                                       | Сапоги резиновые с защитным подноском                                                                                                                                    | 1 пара                                                                           |
|       |                                                       | Перчатки с полимерным покрытием                                                                                                                                          | 6 пар                                                                            |

8.18. Работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противοшумные или вкладыши противοшумные

со сроком носки "до износа", при работе в условиях пылевого и иного воздушного загрязнения очки защитные со сроком носки "до износа" (но не более года).

- 8.19. Работникам учреждения, выполняющим наружные работы в зимний период, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

| Наименование средств индивидуальной защиты                                                                                                                                  | Норма выдачи<br>(количество единиц или комплектов) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| Костюм от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке                                                                             | 1 на 2 года                                        |
| Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском либо сапоги кожаные утепленные с защитным подноском либо валенки с резиновым низом полуботинки кожаные с защитным подноском | 1 пара на 1,5 года                                 |
| Головной убор утепленный                                                                                                                                                    | 1 шт. на 2 года                                    |
| Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющим вкладышами                                                                                                         | 9. пары на 1 год                                   |

- 8.20. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

- 8.21. Перечень профессий, дающих право работникам на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств (на основании: Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"):

| № п/п | Профессия, должность                                  | Виды смывающих и обезвреживающих средств  | Норма выдачи на месяц |
|-------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------|
| 1     | Уборщик служебных помещений                           | Мыло туалетное или жидкое моющее средство | 200 г.<br>250 мл      |
| 2     | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло туалетное или жидкое моющее средство | 200 г.<br>250 мл      |
| 3     | Дворник                                               | Мыло туалетное или жидкое моющее средство | 200 г.<br>250 мл      |

- 8.22. Для иных категорий работников туалетно-гигиенические средства располагаются в открытом доступе в санитарно-гигиенических помещениях учреждения.

## 9. Поддержка семьи, материнства и детства

- 9.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ).

- 9.2. Работодатель устанавливает неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.
- 9.3. Работодатель совместно с СТК с работниками проводит для работников Учреждения конкурсы семейного творчества, спортивные соревнования, выходные дни семейного отдыха.
- 9.4. СТК организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными датами.
- 9.5. Работодатель обязуется производить работнику Учреждения компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 18 декабря 2019 года N 28/28-547 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Петрозаводского городского округа».

## **10. Обязательства Администрации в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения**

- 10.1. Администрация совместно с СТК в согласованные сроки проводят учет и анализ причин временной нетрудоспособности работников, потерь рабочего времени по болезни по расчетной ведомости и контролируют правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

## **11. Право и обязанности СТК**

- 11.1. СТК Учреждения *обязуется*:
- 11.2. Представлять всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов.
- 11.3. Его деятельность направлена на:
- на улучшение условий работы и оплаты труда;
  - на защиту профессиональных интересов работников.
- 11.4. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателям Учреждения и его представителей трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

## **12. Работа с молодежью**

- 12.1. В целях усиления социальной защищенности молодых работников Администрация обязуется:
- 12.1.1. Создать совместно с представителем трудового коллектива совет (комиссию) по работе с молодежью в Учреждении и содействовать его деятельности.

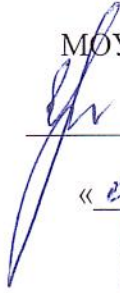
- 12.1.2. Создавать необходимые условия для реализации научного, творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также с целью сохранения преемственности кадрового потенциала организации, развивать наставничество, мастер-классы молодых специалистов (стаж работы до 3-х лет).
- 12.1.3. Содействовать в Учреждение активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

### **13. Заключительные положения**

- 13.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 13.2. Администрация:
- 1) своевременно выполняет свои обязательства по договору;
  - 2) совместно с СТК отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;
  - 3) рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.
- 13.3. СТК осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.
- 13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись.
- 13.5. Переговоры по заключению нового Коллективного договора начинаются за 6 месяцев до окончания срока действующего Коллективного договора.
- 13.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.
- 13.7. За нарушение положений Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.
- 13.8. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.
- 13.9. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.

Настоящий документ  
прошит и пронумерован  
на 21 (двадцати одном) листе

Директор  
МОУ «Средняя школа № 55»

  
Р.В. Ермоленко

