

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 120  
с углубленным изучением отдельных предметов»  
городского округа Самара

Утверждён общим собранием работников

« 29 » июня 2021 г.

Министерство труда, занятости и  
миграционной политики  
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 044/2021

от «30» июля 2021 г.

*Самаринова В.А.*  
(должность, Ф.И.О.)

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Самара (далее – работодатель, МБОУ Школа № 120 г.о. Самара, образовательная организация) в лице директора Ларионова Владимира Николаевича, действующего на основании Устава, и работники образовательной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Беляновой Светланы Николаевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Работодатель признает выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения в лице его председателя полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, проведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.6. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

равноправие сторон;

уважение и учет интересов сторон;

заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

полномочность представителей сторон;

добровольность принятия сторонами на себя обязательств;  
реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;  
обязательность выполнения условий коллективного договора;  
контроль за выполнением принятого коллективного договора;  
ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.9. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.10. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации важную информацию, затрагивающую интересы работников.

1.11. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению доброжелательной обстановки сотрудничества.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования образовательной организации, реорганизации образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности образовательной организации любая из сторон имеет право направить другой стороне

предложение о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.13. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

## **2. Трудовые отношения, гарантии занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор при его заключении должен содержать обязательные условия, определенные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. В трудовом договоре могут устанавливаться иные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.5. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.6. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников образовательной организации, сокращение работников производить, руководствуясь требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. При сокращении численности или штата образовательной организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны пришли к соглашению, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);  
проработавшие в образовательной организации более 10 лет;  
многодетные матери (отцы).

2.8. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, при прочих равных условиях имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в образовательной организации в течение одного года после увольнения.

2.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (один рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работодатель должен создать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные законодательством.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, графиками работы, расписанием занятий, календарным учебным графиком, иными локальными нормативными актами образовательной организации.

3.2. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, другим работникам – нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

3.3. В свободное от основной работы время работник может выполнять другую работу по совместительству.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 92 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность смены накануне нерабочих праздничных дней, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работников, оплатой как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно с обучающимися (в специально отведенном для этой цели помещении).

Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

3.9. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

3.10. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет – 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.13. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник

был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.15. Стороны пришли к соглашению предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- регистрация брака работника;
- регистрация брака детей работника;
- смерть близких родственников работника: жены (мужа), родителей, детей, братьев, сестер;
- рождение ребенка (отцу);
- проводы сына работника на службу в ВС РФ.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по соглашению сторон может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.17. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

3.18. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

#### 4. Оплата труда

4.1. Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующими в образовательной организации системами оплаты труда и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законом.

4.3. Оплата труда работников образовательной организации производится в соответствии с Положением об оплате труда, которое



утверждается работодателем и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда.

4.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

Конкретный размер доплаты за выполнение дополнительной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

4.6. Работа в ночное время оплачивается в размере, установленном Положением об оплате труда.

4.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Работникам выплачиваются выплаты стимулирующего характера. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда.

4.10. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца производится 6 числа месяца, следующего за расчетным, путем безналичного перечисления денежных средств на зарплатные банковские карточки работников на основании договора об оказании банковских услуг, заключенного между работодателем и кредитной организацией. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.12. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

4.14. Материальная помощь выплачивается работникам в случаях, предусмотренных локальным нормативным актом образовательной организации.

## 5. Условия и охрана труда

5.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к производственной деятельности образовательной организации. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смыывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организацию и проведение за счет собственных средств в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

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

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

### 5.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;

- 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

## 6. Гарантии профсоюзной деятельности

6.1. В образовательной организации не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого

работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. В целях создания условий для деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим коллективным договором работодатель:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

- предоставляет первичной профсоюзной организации безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения физкультурно-оздоровительной, культурно-массовой работы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, пользования оборудованием, средствами связи, оргтехникой;

- обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений;

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

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда, социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация предоставляется в письменной форме.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций по данным вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам сферы труда и социально-экономического развития образовательной организации.

6.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

6.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по распределению учебной нагрузки (тарификации), аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

6.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);

создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);

определение форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);

формирование аттестационной комиссии образовательной организации (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);

изменение условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

иные вопросы социально-трудовых отношений между работодателем и работниками.

## **7. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон коллективного договора**

7.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля стороны обязаны представлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

### **7.2. Стороны договорились:**

- обеспечивать гласность содержания и условий выполнения настоящего коллективного договора;

- ознакомить работников образовательной организации с текстом настоящего коллективного договора в течение 10 дней после подписания его сторонами;

- ежегодно отчитываться на общем собрании работников образовательной организации о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

### **7.3. Работодатель:**

- обязуется знакомить с настоящим коллективным договором всех вновь поступающих на работу в образовательную организацию граждан при заключении с ними трудового договора;

- направить настоящий коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

7.4. Лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

7.5. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законе порядке.

Приложения к настоящему коллективному договору, являющиеся его неотъемлемой частью:

№ 1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

№ 2. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2021-2023 годы.

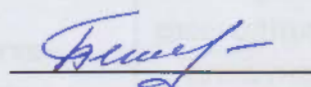
**От работодателя:**

**От работников:**

Директор  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

 В.Н.Ларионов

 С.Н.Белянова

«29» июня 2021 г.

«29» июня 2021 г.





ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

Директор  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

 С.Н.Белянова

 В.Н.Ларионов

«29» июня 2021 г.

«29» июня 2021 г.



**Перечень должностей работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов»  
городского округа Самара  
с ненормированным рабочим днем**

Наименование должности работника с ненормированным рабочим днем	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, календарных дней
Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе)	12
Главный бухгалтер	12
Бухгалтер	12
Заведующий библиотекой	12
Библиотекарь	12

Примечание:

1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

3. Право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5. В случае переноса либо неиспользования ежегодного дополнительного отпуска, а также увольнения работника право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

6. Оплата ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем производится в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к коллективному договору

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ**  
по улучшению условий и охраны труда на 2021-2023 годы  
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении  
«Школа № 120 с углубленным изучением отдельных предметов»  
городского округа Самара

№ п/п	Наименование мероприятия	Сумма финансирования (тыс. руб.)	Срок исполнения	Ответственный	Примечание
1.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками первой медицинской помощи, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи	8,7	Постоянно	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе (АХР)	
2.	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	10,0	Постоянно	Заместитель директора по АХР	
3.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними (своевременная стирка, дезинфекция, сушка), проведение ремонта и замена средств индивидуальной защиты	5,0	Постоянно	Заместитель директора по АХР	
4.	Проверка готовности образовательной организации к новому учебному году		Ежегодно (июль-август)	Директор	
5.	Проверка состояния безопасности в учебных кабинетах и помещениях учебно-вспомогательного назначения		Один раз в четверть	Заместитель директора по АХР	

6.	Проведение замеров сопротивления изоляции электросети и защитного заземления	21,0	Один раз в год	Заместитель директора по АХР	
7.	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, ультрафиолетового)		Постоянно	Заместитель директора по АХР	
8.	Устройство новых средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов		Один раз в год	Заместитель директора по АХР	
9.	Приобретение нормативной, справочной и методической литературы по охране труда		Постоянно	Директор	
10.	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников и обучающихся при выполнении ими общественно-полезного труда и практических занятий	6,0	Постоянно	Специалист по охране труда	
11.	Организация плановой проверки и пересмотра инструкций по охране труда для работников		Один раз в пять лет	Директор	
12.	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве	4,0	Постоянно	Директор	
13.	Подготовка образовательной организации к работе в осенне-зимний период	70,0	Ежегодно (август-ноябрь)	Заместитель директора по АХР	
14.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров	96,5	Ежегодно	Директор	
15.	Проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда, оценке уровней профессионального риска		Один раз в пять лет	Директор	
16.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам специальной оценки условий труда и оценки уровней профессионального риска		Постоянно	Директор	

17.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды	22,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР
ИТОГО:		243,2		

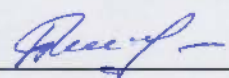
От работодателя:

От представительного органа  
работников:

Директор  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

Председатель  
выборного органа первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Школы № 120 г.о. Самара

 В.Н.Ларионов

 С.Н.Белянова

«19» июня 2021 г.

«29» июня 2021 г.



В настоящем Договоре пронумеровано,

прошнуровано и скреплено печатью 21

(Двадцать один) лист.

Директор МБОУ Школы № 120

В.Н. Дарионов

