
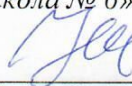


Директор Муниципального
бюджетного общеобразовательного
учреждения «Средняя
общеобразовательная школа № 6»


Е.Г. Трофименко
27 сентября 2020 г



Представитель работников
Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная
школа № 6»


Н.Д. Заика
27 сентября 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №6»
на 2020-2023 годы

Коллективный договор (изменения в коллективный договор)
зарегистрирован _____ в _____ управлении экономики и <small>(структурное подразделение органа местного самоуправления)</small>
прогнозирования администрации города Радужный
Регистрационный номер _____
«29» _____ 2020 года
_____ эксперт
_____ (подпись) _____ (ф.и.о.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА	4
Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	5
Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	5
Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	6
Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	9
Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.....	9
Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	10
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	11

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №6»** (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения, действующей на основании Устава - **Трофименко Елены Геннадьевны.**

Работники в лице председателя общего собрания работников **Заика Натальи Дмитриевны.**

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа -Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, межотраслевым территориальным соглашением.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения. Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении - в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу - в период его действия.

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

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок более трех лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае изменения типа Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения подписавшим настоящий Коллективный договор.

1.7. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. В течение срока действия Коллективный договор стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

1.12. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работника

Организации по сравнению с действующим законодательством, региональными отраслевыми тарифными соглашениями, настоящим Договором.

1.14. Работодатель в течение десяти дней после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под подпись.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, установленной локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим оплату труда работникам с учетом Положения об оплате труда работников образовательных организаций, подведомственных управлению образования администрации города Радужный и государственных гарантий по оплате труда.

2.2. О выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника путем выдачи расчетного листа в электронном или бумажном виде. Расчетный лист содержит информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.3. Заработная плата работнику выплачивается путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. 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.

2.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, а именно:

- 25 число текущего месяца - заработная плата за первую половину месяца. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

- 10 число месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда, работникам, размер заработной платы которых не достигает размера минимальной заработной платы, производятся ежемесячные доплаты.

2.6. Месячная заработная плата работника, работающего в МБОУ СОШ №6 и состоящего в трудовых отношениях с работодателем не может быть ниже размера минимальной заработной платы в ХМАО-Югре при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случае, если работником за этот период норма рабочего времени отработана не полностью и нормы труда (трудовые обязанности) не выполнены заработная плата начисляется работнику пропорционально отработанному времени.

2.7. При расчете заработной платы педагогических работников учитывается квалификационная категория. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при работе в должности «учитель», «преподаватель» независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- при работе по педагогической должности, по которой установлена квалификационная категория, где возможно применение наименования «старший» (воспитатель-старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист-старший методист, инструктор - методист-старший инструктор - методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель);
- при переезде из других регионов Российской Федерации;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по указанной в графе 1 категория
1	2
Учитель, преподаватель	Социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель (музыки) общеобразовательного учреждения
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования	Учитель общеобразовательного учреждения

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать:

- для мужчин 40 часов в неделю;
- для инвалидов I и II групп 35 часов в неделю.
- для женщин, независимо от занимаемой должности, в районах Крайнего Севера и

местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

3.3. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников школы (далее – каникулярный период), являются для них рабочим временем.

3.4. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую (учебно-воспитательную), методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.5. Режим рабочего времени прочих специалистов, служащих, рабочих в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.6. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся школы по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

3.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим и климатическим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, прочие специалисты, служащие, рабочие - к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.8. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени для всех педагогических работников в каникулы устанавливается с 9.00 и зависит от учебной нагрузки педагога.

3.9. Административно-управленческий персонал, специалисты, служащие, технический персонал работает по обычному графику.

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

3.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.12. Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров), продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.13. При изменении существенных условий труда администрация обязана известить об этом работника не позднее, чем за два месяца.

° Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков сотрудникам школы определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

4.2. В соответствии со статьями 321, 334 Трудового кодекса Российской

Федерации, Постановлением Правительства РФ № 724 от 1 октября 2002 года «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 72 календарных дня (основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней).

4.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). При задержке выплаты отпускных, отпуск переносится на соответствующее количество дней.

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

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
- для проводов сына в армию – до 3 дней;
- в случаях рождений ребенка, регистрации брака работника – до 5 дней (ТК РФ ст.128)
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных в Уставе учреждения.

Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Работодатель проводит обязательное социальное страхование, своевременно перечислять страховые взносы, определенные законодательством Российской Федерации.

5.2. Работодатель организует за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставление гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. При исполнении государственных или общественных обязанностей работником гарантируется освобождение от работы с сохранением за работником места работы (должности) на время исполнения им указанных обязанностей.

5.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 313-327 ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

5.6. В соответствии с Решением Думы города Радужный от 18.06.2015 №600 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Радужный», работодатель гарантирует работнику оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

5.7. Работодатель гарантирует при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных постановлением администрации города Радужный ХМАО-Югры от 14.03.2013 № 390 «О предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, руководителям и работникам муниципальных учреждений».

5.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования; получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

5.9. Оплата проезда к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно, производится в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

5.10. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года и организует профессиональное обучение, в том числе подготовку и дополнительное профессиональное образование работников и служащих.

5.11 Работодатель обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении.

5.12. Работодатель оказывает содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление

вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

6.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях для детей более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет; инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет.

6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.3. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.4. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обеспечивает:

7.1.1. финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда;

7.1.2. безопасные условия и охрана труда в учреждении путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.3. организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.4. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами;

7.1.5. предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной

оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами;

7.1.6. организацию технических и иных мероприятий, предусмотренных статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» по результатам проведения специальной оценки условий труда;

7.1.7. способствует созданию и действию в учреждении на паритетных началах комитета (комиссии) по охране труда, из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа;

7.1.8. проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке;

7.1.9. работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

7.1.10. учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

7.1.11. осуществление обязательное страхование работников образовательной организации от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования;

7.1.12. проводить профилактику ВИЧ/СПИДа в трудовом коллективе и не допускать случаев дискриминации и стигматизации лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

7.2. Работник обязан:

7.2.1. соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.3. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья;

7.2.4. проходить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также проходить обязательную вакцинацию и ревакцинацию в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Раздел 8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников от неправомерного их использования, а также утраты данных (ст. ст. 86 – 90 ТК РФ).

8.2. Работодатель знакомит работника под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правах и обязанностях в этой области.

8.3. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работников Работодатель руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.4. Работодатель не передает персональные данные работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это прямо предусмотрено законом.

8.5. Работодатель обеспечивает свободный бесплатный доступ работников к своим персональным данным, включая получение копий записей, содержащих его персональные данные.

Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА

РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.

9.3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу или иному представительному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

9.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации или иному представительному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Договор вступает в силу с 01 ноября 2020 года и действует до 31 октября 2023 года.

10.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

10.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – председатель общего собрания работников.

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

10.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган местного самоуправления муниципального образования города Радужный.

Перечень должностей работников,
занятых на работах с ненормированным рабочим днем.
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средней общеобразовательной школы № 6»

<i>Должность</i>	<i>Основной (в кал.днях)</i>	<i>За работу в МКС (в кал.днях)</i>	<i>дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день</i>	<i>Всего</i>
Директор	56	16	7	79 кал.дн.
Главный бухгалтер	28	16	5	49 кал.дн.
Заместитель директора	56	16	3	75 кал.дн.
Заместитель директора (по финансам)	28	16	5	
Заведующий хозяйством	28	16	5	49 кал.дн.
Учитель	56	16		72 кал.дн.
Методист	56	16		72 кал.дн.
Педагог - организатор	56	16		72 кал.дн.
Педагог - психолог	56	16		72 кал.дн.
Педагог доп. образования	56	16		72 кал.дн.
Преподаватель-организатор ОБЖ	56	16		72 кал.дн.
Социальный педагог	56	16		72 кал.дн.
Учитель - логопед	56	16		72 кал.дн.
Педагог-библиотекарь	56	16		72 кал.дн.
Администратор	28	16		44 кал.дн.
Библиотекарь	28	16		44 кал.дн.
Бухгалтер	28	16	5	49 кал.дн.
Лаборант	28	16		44 кал.дн.
Специалист по кадрам	28	16	5	49 кал.дн.
Специалист по охране труда	28	16		44 кал.дн.
Контрактный управляющий	28	16	3	47 кал.дн.
Комендант	28	16		44 кал.дн.
Секретарь руководителя	28	16	5	49 кал.дн.
Водитель	28	16		44 кал.дн.
Гардеробщик	28	16		44 кал.дн.
Дворник	28	16		44 кал.дн.
Рабочий по обслуживанию зданий	28	16		44 кал.дн.
Сторож	28	16		44 кал.дн.
Уборщик служебных помещений	28	16		44 кал.дн.

Уведомление
о регистрации коллективного договора, соглашения (изменения
в коллективный договор, соглашение), без наличия условий,
ухудшающих положение работников

г. Радужный

от "29" октября 2020 г.

N 43

По результатам рассмотрения коллективного договора МБОУ СОШ № 6 на 2020 - 2023 годы, заключенного между МБОУ СОШ № 6 в лице директора Е.Г. Трофименко и трудовым коллективом МБОУ СОШ № 6 в лице представителя трудового коллектива Н.Д. Заика подписанного 27.09.2020, присвоен регистрационный номер 43/2020 дата регистрации "29" октября 2020 г.

Условия коллективного договора, (изменений в коллективный договор), ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления
экономики и прогнозирования
администрации города Радужный



С.М. Гладышева