

Представитель работодателя  
Директор МКОУ АГО «Верх – Тисинская  
основная общеобразовательная школа»

А.В.Куимов

Подпись, Ф.И.О.

МКОУ АГО  
«Верх-Тисинская  
ООШ»

Представитель работников  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МКОУ АГО «Верх-Тисинская  
основная общеобразовательная школа»

Шаяхметова И. А. Шаяхметова  
(подпись, Ф.И.О.)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого общеобразовательного учреждения

Ачитского городского округа

«Верх- Тисинская основная общеобразовательная школа»

на 2020 – 2023 гг.

Утверждён на общем собрании работников

протокол № 2 от 14.09.2020 г.

Зарегистрировано  
государственным казённым учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Красноуфимский центр занятости»

« 09 » 10 20 20 г.

Запись за № 30-к

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Коллективный договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения (ст.40 ТК РФ) между работодателем и работниками в муниципальном казённом общеобразовательном учреждении «Верх-Тисинская основная общеобразовательная школа», расположенном в д. Верх-Тиса Ачитского района, Свердловской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными правовыми актами Свердловской области, Уставом школы. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации Шаяхметовой И. А.;

работодатель – в лице его представителя – директора Куимова А. В.

1.4. Интересы работников Учреждения (далее – работники) при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении Учреждением, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем представляет (ст. 29 ТК РФ) первичная профсоюзная организация Учреждения (далее — профорганизация).

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются, в том числе, дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам МКОУ АГО «Верх-Тисинская оош».

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ) независимо от членства в профсоюзе.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30).

1.7. Коллективный договор заключен на 2020-202гг., вступает в силу со дня его подписания с 14.09.2020 г. сторонами и действует до заключения нового Коллективного договора до 13.09.2023 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ). Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия Коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для изменения,

дополнения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст.44 ТК РФ).

**1.9.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.10.** Коллективный договор признает исключительное право руководителя на:

- заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обеспечение максимальной занятости работника в рабочее время и эффективное использование его рабочего времени в соответствии с квалификацией и трудовым договором;
- разработку правил и инструкций по управлению и организации образовательного процесса и труда, охране труда и технике безопасности;
- осуществление контроля за соблюдением работниками Правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда и техники безопасности;
- принятие локальных нормативных актов;
- вступления в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора;
- заключение письменного договора о полной материальной ответственности работника;
- другие права, предусмотренные действующим законодательством РФ.

**1.11. Коллективный договор признает право работника на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со всей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенной для педагогических работников рабочей неделей не более 36 часов, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Уставом, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ. Иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- длительный отпуск, продолжительностью до 1 года (ст. 335 ТК РФ);
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

**1.12. Работодатель признает профком** единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профком имеет право на:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

С учетом мнения профсоюзного комитета принимаются следующие локальные нормативные акты Учреждения:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о распределении стимулирующей части фонда заработной платы;
- положение об установлении доплат;
- график отпусков;
- приказы о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- приказ о распределении учебной нагрузки;
- приказы и представления о награждении и премировании работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ (ст. 373 ТК РФ);
- другие документы, содержащие нормы трудового права (ст. 371, 372 ТК РФ).

**1.13. Работодатель направляет Коллективный договор** в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Обязанности сторон**

**2.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

**2.1.1.** Проявлять взаимное доверие, работать конструктивно, поддерживать и создавать в трудовом коллективе благоприятные условия для эффективного и качественного труда.

**2.1.2.** Соблюдать условия и положения, сформулированные в настоящем Коллективном договоре. В случае возникновения разногласий по вопросам Коллективного договора разрешать их путем открытых переговоров.

**2.1.3.** Представлять интересы трудового коллектива Учреждения по вопросам Коллективного договора в органах государственной власти и местного самоуправления, профсоюзных и иных органах и организациях.

**2.1.4.** Разрешать коллективные трудовые споры в установленном законодательством порядке в соответствии с законами и нормативными актами РФ (ст. 398–418 ТК РФ).

**2.2. Работодатель обязуется:**

**2.2.1.** Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров.

**2.2.2.** Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

**2.2.3.** Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

**2.2.4.** Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

**2.2.5.** Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

**2.2.6.** Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**2.2.7.** Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.2.8.** Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

**2.2.9.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении

Учреждением в предусмотренных, Уставом, ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах.

**2.2.10.** Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

**2.2.11.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

**2.2.12.** Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

**2.2.13.** Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

**2.2.14.** Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

**2.2.15.** Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, и контролировать его выполнение.

**2.2.16.** Рассмотреть на общем собрании коллектива проект Коллективного договора до его подписания сторонами.

**2.2.17.** Создавать необходимые условия для обеспечения деятельности представителей работников (профкома), в соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором и предоставлять им при необходимости оборудованное помещение для работы, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы (ст. 32, 377 ТК РФ).

**2.2.18.** Ознакомить работника под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора) с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

**2.2.19.** Соблюдать общие требования при обработке персональных данных работников (гл. 14, ст. 86-89 ТК РФ).

**2.2.20.** Сохранять за работниками среднюю заработную плату на время прохождения ими обязательных медицинских осмотров.

### **2.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

**2.3.1.** Содействовать укреплению трудовой дисциплины, осуществлять контроль за соблюдением Трудового кодекса РФ, выполнением Коллективного договора. Защищать права и интересы работников в области трудовых и связанных с ними социальных отношений, разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

**2.3.2.** Защищать интересы трудового коллектива Учреждения при разрешении коллективных трудовых споров и конфликтов. Представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

**2.3.3.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 2.3.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда доплат и стимулирования, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.
- 2.3.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 2.3.6. Разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем и работниками (ст. 86 ТК РФ).
- 2.3.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в государственной инспекции труда.
- 2.3.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.
- 2.3.9. Информировать коллектив своевременно об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их детей. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки на приобретение путевок.
- 2.3.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 2.3.11. Осуществлять контроль за своевременным и качественным расследованием администрацией несчастных случаев на производстве и принимать меры по устранению причин травматизма и профзаболеваний.
- 2.3.12. Использовать средства на оказание адресной помощи членам профсоюза в соответствии с утвержденной территориальным профсоюзным комитетом сметой профорганизации школы.
- 2.3.13. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 2.3.14. Проводить активную культурно-массовую работу.
- 2.3.15. Проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.
- 2.3.16. Доводить до сведения трудового коллектива информацию о расходовании фонда материальной помощи, фонда социального страхования, средств, выделенных на культурно-массовую работу.
- 2.3.17. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации, награждению работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 2.3.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
- 2.3.19. Обеспечивать регистрацию работников, совместно с работодателем, в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

#### **2.4. Работники обязуются:**

- 2.4.1. Строить свою трудовую деятельность в соответствии с целями и задачами, изложенными в Уставе Учреждения и на основе утвержденных планов работы.
- 2.4.2. Добросовестно исполнять свои непосредственные трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами и определенные в их должностных инструкциях.

Выполнять установленные нормы труда. Трудиться добросовестно и инициативно, постоянно улучшать качество работы, повышать свой профессиональный и культурный уровень. Обеспечить в Учреждении высокую культуру межличностных отношений и высокое качество образовательного процесса.

**2.4.3.** Эффективно использовать свой рабочий день, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

**2.4.4.** Соблюдать и выполнять требования охраны и безопасности труда, предусмотренные нормами и инструкциями по охране труда и противопожарной безопасности.

**2.4.5.** Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место. Бережно относиться к оборудованию. Принимать все меры к сохранности имущества Учреждения и установленной документации, не допускать материального ущерба.

**2.4.6.** Разрешать все трудовые конфликты в установленном законодательством порядке.

**2.4.7.** Предупреждать работодателя за 2 недели об увольнении.

**2.4.8.** Проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

**2.4.9.** Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ).

**2.4.10.** Работники организации отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в данный Коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

### **3. Трудовой договор**

**3.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором, локальными актами (ст. 57 ТК РФ).

**3.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается работнику на руки. Получение работником экземпляра трудового договора, должно подтверждаться подписью работника на экземпляре работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

**3.4.** В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, дата начала работы, срок действия трудового договора, минимальный объем учебной нагрузки для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия



оплаты труда, доплаты, надбавки, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительные условия об испытательном сроке, условия об обязательном социальном страховании работника и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

3.5. Объем минимальной учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть уменьшен только с письменного согласия работника.

3.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения классов – комплектов, групп или количества обучающихся, установлением или снятием доплат, и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его основной трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

3.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77-81, 336 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3.9. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технического или

организационного характера), необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных ч. 2 и 3 ст. 72 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежнему месту работы (ст. 72.2 ТК РФ).

**3.10.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних)
- члены профкома.

**3.11.** Работодатель имеет право отстранить от работы работника в следующих случаях:

- при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными или иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В период отстранения работника от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

#### 4. Оплата труда

Стороны договорились:

**4.1.** Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

**4.2.** Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

4.3. Заработная плата работников школы исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, определенной Постановлениями Правительства Свердловской области и Администрации АГО.

4.4. Порядок распределения стимулирующей части оплаты труда и установление доплат работникам непосредственно осуществляющим учебный процесс, определен соответствующими положениями.

#### **4.6. Работодатель обязуется:**

4.6.1. Производить в пределах средств, направляемых на оплату труда, выплату стимулирующих доплат и премий в соответствии с Положениями принятыми и согласованными с профсоюзным комитетом.

4.6.2. Заработную плату работникам за текущий месяц перечислять на их карточные счета в банках не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.6.3. Оплату ежегодного очередного отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.6.4. Выплачивать заработную плату руководителю одновременно с выплатой заработной платы работникам.

4.6.5. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, место работы, должность и заработную плату в полном размере.

4.6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут руководитель образовательного учреждения.

### **5. Режим рабочего времени**

#### **Стороны договорились:**

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом;
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утверждённым работодателем по согласованию с профкомом;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профкомом и доведение до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия ( ст. 100 ТК РФ )

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается на каждый учебный год в зависимости от учебного плана, учебной нагрузки и расписания учебных занятий.

5.3. В исключительных случаях, по ходатайству профсоюзного комитета, в отдельные учебные дни может устанавливаться сокращенная 35 минутная продолжительность уроков.

5.4. Рабочее время учителя определяется учебным планом, планом работы школы,

расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной учебной четверти. Расписание составляется с учетом требований санитарных норм и правил и рационального использования времени учителя.

**5.5.** Работник должен присутствовать на всех мероприятиях, проводимых в Учреждении, так как это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и планом работы школы. Для педагогов такими обязательными мероприятиями являются: День Знаний, педагогические советы, участие в работе ШМО, совещания, семинары, родительские собрания и консультации, проведение классных часов (для классных руководителей), дежурство по школе, праздник «Последнего звонка», вручение аттестатов, другие классные и школьные праздники и мероприятия.

**5.6.** Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя Учреждения или планом работы на каникулы. Время работы учителя в каникулярное время не может быть выше объема недельной учебной нагрузки.

**5.7.** Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

**5.8.** Привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника, в случаях указанных в части первой ст.99 ТК РФ, а также без согласия работника, в случаях, указанных в части второй ст.99 ТК РФ.

**5.9.** Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный нерабочий день. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

**5.10.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, озеленение, уборка территории, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

## **6.Время отдыха**

**6.1.** Общим выходным днем является воскресенье.

Нерабочими праздничными днями (ст.112 ТК РФ) являются:

1 – 5 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней на основании Закона об образовании, техническим работникам — 28 календарных дней;

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Администрация обязана известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.5. Инвалидам, имеющим 3 группу инвалидности, ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (основание: ФЗ № 181 – ФЗ от 24. 11 1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ»)

6.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ). При этом замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

6.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, согласно законодательству РФ.

6.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему(ей) ребенка в возрасте до 14 лет.

Отпуск может быть присоединен к очередному отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

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). Не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

**6.9.** Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ). Это время входит в непрерывный трудовой стаж, но не входит ни в педагогический стаж, ни в стаж на получение льготной пенсии по выслуге лет. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

**6.10.** Ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней – устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании СОУТ, ст. 117,219,222 ТК РФ.

**6.11.** Предоставлять работникам отпуск в следующих случаях:

- при рождении и усыновлении ребёнка в семье ( родителям ) -3 дня
- при вступлении в брак работника ( детей работника ) -3 дня
- в связи с похоронами родных и близких – 3 дня
- с юбилейной датой 50,55 и т. д. – 1 день
- работающему без больничных листов – 3 дня ( в каникулярные дни, к отпуску )
- проводы в армию детей – 2 дня.

## **7. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

**7.1.** Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается, исходя из требований Закона об образовании, когда «как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах», «учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

**7.2.** Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**7.3.** Расстановка кадров на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в очередной отпуск. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой в письменном виде (под роспись) до ухода в очередной отпуск.

**7.4.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**7.5.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п.66 Типового положения об образовательном учреждении); В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

**7.6.** Работодатель определяет необходимость, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

**7.7.** Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже чем один раз в 3 года.

**7.8.** В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность).

**7.9.** Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзного органа и с учетом его мнения. Профком уведомляется в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляются не позднее, чем за три месяца. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

**7.10.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

**7.11.** При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **8. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

Стороны договорились:

**8.1.** Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, установленном законодательством.

**8.2** Ходатайствовать перед администрацией муниципального образования предоставления жилья работникам и выделение ссуд на приобретение ( строительство ) жилья для молодых специалистов в соответствии с установленным возрастным цензом.

**8.3.** Обеспечивать работников бесплатным пользованием библиотечным фондом учреждения, мультимедийными средствами, информационными технологиями (выходом в Интернет) в образовательных целях.

**8.4** Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профкомом.

**8.5** По установленным нормам бесплатно предоставляет топливо педагогическим работникам в сельской местности и рабочих посёлках до 1 сентября ежегодно, льготы на электроэнергию.

**8.6** Предоставлять профсоюзному комитету школы бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением для работы профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставляет средства связи, электронную почту и оргтехнику.

**8.7** Предоставлять профсоюзным комитетам по их запросу информацию, сведения и

разъяснения по вопросам финансирования учреждений и организаций, подведомственных управлению образования, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и другим социально-трудовым вопросам.

**8.8** Обеспечивать ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, а также не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы на счета профсоюзных организаций, при наличии письменных заявлений работников.

**8.9** Не подвергать работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

**8.10** Не допускается ограничения прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

**8.11** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту б) пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.

**8.12.** Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников с обязательным участием профсоюзных органов.

## **9. Охрана труда. Улучшение условий труда.**

Стороны обязуются:

**9.1.** Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в рамках выделенных для этих целей средств.

**9.2.** Обеспечивать выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.

**9.3.** Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами обязуется:

**9.4.** Осуществлять безусловное выполнение государственных нормативных требований охраны труда, обеспечивая приоритет безопасных условий труда работников Учреждения.

**9.5.** Совместно с профкомом ежегодно разрабатывать план мероприятий, направленный на улучшение условий и охраны труда в Учреждении и его реализацию.

**9.6.** Создать необходимые условия для работы специалиста по охране труда и уполномоченного по охране труда.

**9.7.** Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

**9.8.** Обеспечивать условия труда женщин, гарантирующие соблюдение норм по передвижению и переносу тяжестей в пределах допустимых значений.

**9.9.** Обеспечивать работников Учреждения в соответствии с установленными нормами подгоняющимся инвентарем, спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно перечня профессий и должностей работников, имеющих право на



обеспечение средствами индивидуальной защиты

**9.10.** Обеспечить проведение в установленные сроки обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

**9.11.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

**9.12.** Укомплектовать аптечками первой медицинской помощи специализированные кабинеты, спортивные залы, учительские.

**9.13.** Разрабатывать (обновлять) и утверждать инструкции по охране труда в соответствии с требованиями законодательства по охране труда, проводить инструктаж на рабочем месте.

**9.14.** Совместно с профкомом (уполномоченным профкома) осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

**9.15.** Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда от 24.10.2002 г. № 73.

**9.16.** При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, следующие компенсации:  
- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей согласно приложения № 8; До проведения новой СОУТ стороны руководствуются ранее принятыми локальными нормативными актами Учреждения, предыдущими нормативными и другими документами, относящимися к СОУТ. При этом до проведения новой СОУТ за работниками сохраняется право на получение компенсаций и других гарантий, установленных за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

**9.17.** Профком обязуется:

**9.17.1.** Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

**9.17.2.** Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

**9.17.3.** Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

**9.17.4.** Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

**9.18.** Работники обязуются:

**9.18.1.** Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

**9.18.2.** Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

**9.18.3.** Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

9.18.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

9.18.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

#### **10. Работа с молодежью и наставничество.**

10.1. Молодыми работниками считаются работники школы в возрасте не старше 35 лет.

10.2. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте до 35 лет и имеющими высшее или среднее профессиональное образование..

10.3. Работодатель формирует кадровый резерв из молодых работников.

10.4. Администрация обеспечивает повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза в 3 года. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам соответствующую доплату.

10.5. При наличии средств молодым работникам по ходатайству профкома может оказываться единовременная материальная помощь .

10.6. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно проводит конкурсы профессионального мастерства, выявляет и поощряет молодых специалистов.

#### **11. Внесение изменений, контроль за выполнением обязательств сторон.**

Разрешение трудовых споров.

11.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения или изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора на равноправной основе по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений Учреждения (далее - двухсторонняя комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст. 35 ТК РФ).

Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 44 ТК РФ).

Внесенные изменения и дополнения должны быть оформлены в письменном виде и подписаны сторонами, после чего они становятся неотъемлемой частью договора.

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения (ст. 50, 134 ТК РФ). 1. 19.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется работниками и работодателем, профкомом школы и представителями работодателя, Департаментом труда и социальных вопросов Министерства экономики и труда Свердловской области (ст. 51 ТК РФ).

Организацию контроля за выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия (ст. 35 ТК РФ).

11.2. Стороны рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора и его положений разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Создают установленный законодательством порядок разрешения

индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

**11.3.** Ответственность за нарушение или невыполнение Коллективного договора, за не предоставление информации, необходимой для переговоров и контроля за выполнением Коллективного договора стороны несут в порядке, установленном законодательством.

**11.4.** Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном главой 60 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя.

Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Прошито и

пронумеровано

20 листов

двадцать )

Директор школы:

А. В. Куимов



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575849

Владелец Куимов Алексей Валентинович

Действителен с 11.05.2022 по 11.05.2023