

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
Новочарская средняя общеобразовательная школа № 2**

**От работодателя:**  
**Директор**  
**общеобразовательного**  
**учреждения**  
МОУ Новочарская СОШ №2  
им. Героя России Игоря Молдованова

**От работников:**  
**Председатель**  
**профсоюзной организации**  
**общеобразовательного учреждения**  
МОУ Новочарская СОШ №2  
им. Героя России Игоря Молдованова

\_\_\_\_\_ ( \_Е.Н. Воложанина)

\_\_\_\_\_ ( \_В.М. Белоголова)

« 27 » \_\_декабря\_\_\_\_ 2021\_\_\_\_ г.

« 27 » \_\_декабря\_\_\_\_ 2021\_\_\_\_ г.

Пролонгирован

« 09 » \_\_января\_\_\_\_ 2025\_\_\_\_ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**2025-2028 г.г.**

## **I. Общие положения**

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключен на 3 года между работодателем, в лице директора школы и работниками в лице их представителя - профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении Новочарская средняя общеобразовательная школа № 2.
- 1.2. Коллективный договор заключен на основе принципов социального партнёрства в соответствии с законодательством с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации – (далее – профком);
  - работодатель в лице его представителя – директора школы Е.Н.Воложаниной
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в соответствии со ст.43 ТК РФ.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в соответствии с законодательством РФ.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с «01» декабря 2021\_ года (момента подписания).
- 1.16. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

1. Положение об установлении надбавок и доплат;
2. Положение о размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях — ст. 325 ТК РФ;
3. Положение об оплате стоимости проезда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания — ст. 323 ТК РФ
4. Положение о принятии локальных нормативных актов — ст. 8 ТК РФ;
5. Положение о принятии локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда — 135 ТК РФ;
6. Положение об утверждении формы расчетного листка — 136 ТК РФ;
7. Положение об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда — ст. 147 ТК РФ;
8. Положение об установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в ночное время — ст. 154 ТК РФ;
9. Положение об установлении конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день — ст. 153 ТК РФ;
10. Положение об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечня необходимых профессий и специальностей — ст. 196 ТК РФ;
11. Положение об установлении систем нормирования труда — ст. 159 ТК РФ;
12. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсаций — ст. 101 ТК РФ;
13. Соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с ПК);
14. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами ст. 221 ТК РФ;
15. Положение о поощрениях ст. 191 ТК РФ;
16. Положение о взысканиях ст. 192-194 ТК РФ;
17. Положение о дежурстве по школе;
18. Положение об оплате труда, о компенсационных выплатах;
19. Приказ о прохождении Сан. минимума;
20. Тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
21. Правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
22. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
23. Штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
24. Должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
25. Расписание занятий в соответствии с нормами СанПиН и коллективным договором;
26. Режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
27. Положение об аттестации работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности – ст. 49 №273 «Закон об Образовании»;
28. Приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 99 и 113 ТК РФ;

- 29.Графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- 30.Перечень работников, для которых установлен ненормированный рабочий день;
- 31.График очередности предоставления оплачиваемых отпусков — ст. 123 ТК РФ;
- 32.Порядок и условия предоставления дополнительных (не предусмотренных ТК РФ и иными законами) отпусков — ст. 116 ТК РФ;
- 33.Положение о комиссии по рассмотрению вопросов установления доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, надбавок за сложность, напряженность, высокое качество и результаты работы;
- 34.Положение о материальном стимулировании работников за работу, не входящую в круг их основных обязанностей;
- 35.Положение о комиссии по трудовым спорам между работниками образовательного учреждения;
- 36.Положение о порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года;
- 37.Положение об обработке и защите персональных данных;
- 38.Положение о публичном докладе руководителя;
- 39.Положение о комиссии по охране труда;
- 40.Инструкции по технике безопасности работников;
- 41.Положение о научно- методическом совете школы;
- 42.Положение об учебном кабинете и смотре учебных кабинетов;
- 43.Положение о наставничестве.

## **2. Трудовые отношения**

### **2.1. Стороны исходят из того, что:**

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок, любые изменения, касающиеся трудового договора, оформляются дополнительным соглашением. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения – должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

2.2. Если в трудовом договоре не оговорён срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок

2.3. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст.282 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. (ст. 67 ТК РФ).В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, для преподавателей – учебная нагрузка; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат. Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под подпись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под подпись (в двух экземплярах трудового договора) с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором. (ст.68 ТК РФ). Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

## **2.7. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.**

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Забайкальского края, соглашениями, настоящим договором.

**2.8.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем и согласуется с профкомом, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения и согласуется с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.9. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
- Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.
- В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- Руководители образовательных организаций в течение учебного года не имеют права без письменного согласия работника школы (в т.ч. учителей, получающих трудовую пенсию) допускать уменьшение их учебной нагрузки, например, в связи с приемом на работу других учителей, в том числе по совместительству, либо путем перераспределения учебной нагрузки между учителями, либо при предоставлении преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательной организации (включая руководителей и их заместителей) согласно письма ЦК профсоюза работников образования РФ от 26.09.2007 г. раздел 74 № 188.
- 2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором и согласуется с профкомом.
- 2.11. 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 другим учителям.
- 2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, если она не предусмотрена производственным календарем.
- 2.13. 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:
- 2.13.1. - по взаимному согласию сторон;
  - 2.13.2. по инициативе работодателя в случаях: уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), если продолжительность замещения более 1 месяца (документ на замену и совмещение), то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы учителей исходя из уточненного объема учебной нагрузки; (если продолжительность более 3 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы) ТК (ст.151, ст.60);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

•В указанных в пункте 2.13.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (в соответствии со ст. 74 ТК.РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.17. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.18. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;

- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3. Работодатель обязуется:
  - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в различных формах КПК. Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже, чем один раз в 3 года за счет средств работодателя (ч.2 п.5 ст. 47 ФЗ-273).
  - 3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
  - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)
  - 3.3.4. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.
  - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.
  - 3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 – 177 ТК РФ, работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
  - 3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам



устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1 Согласно ст. 28 Закона «Об образовании в Российской Федерации» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется:

. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников. При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ)

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников .

4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и

территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- 4.7.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.7.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.
- 4.7.4. 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.

4.7.5. Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений по прежнему месту работы согласно ст. 178 ТК РФ.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата как крайнюю меру, когда высвободившихся работников невозможно (с их согласия) перевести на другую работу в учреждении.

4.7.6 Стороны определили, что работодатель:

- разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников;
- содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий;
- предоставляет преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест. В этих целях ведётся учёт лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников до поступления их на работу к другому работодателю .

4.7.7. Работодатель содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через Отдел управления образованием, службу занятости, кадровые агентства. (посмотреть приказ Министерства образования от 27.03.2006г. № 69.

4.7.8. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации при сокращении численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием (которое может изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию профкома), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (для мужчин) и 36 часов (для женщин).

- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). 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.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также в случаях для лиц до 18 лет, инвалидов, учащихся.
- 5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, так, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленным для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются. (Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 года).
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных статьей 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.  
Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. ст. 60, 99 ТК РФ.113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.  
Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, по согласованию профкома.
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

- 5.10.1. Для технических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.13. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней; работникам относящимся к учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней. Кроме того всем работникам учреждения предоставляются дополнительные отпуска продолжительностью 16 календарных дней, как работающим в местности, приравненной к районам крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ)
- 5.14. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам, согласно графику работы. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися.
- 5.14. Работодатель обязуется:
- 5.14.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):
- при рождении ребенка в семье – до 3 календарных дней;
  - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
  - для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
  - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
  - работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
  - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в год;
  - работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (в соответствии со ст. 263 ТК РФ) – до 14 календарных дней в год;
  - по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению.

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

5.14.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- за работу в подготовке проекта коллективного договора – 3 календарных дня (ст.39 ТК РФ);
- водителю за работу с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ).

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации — 2 календарных дня; члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (ст. 25 п.5 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (последняя редакция от 11 июня 2021 — действует с 22 июня 2021).

5.15. Общим выходным днем при 6 – дневной рабочей неделе является воскресенье, а при 5 – дневной рабочей неделе суббота и воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурств в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительная. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. (Приказ Министерства образования и науки РФ № 69 от 27.03.2006 года).

5.17. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск.

5.18. Запрещается отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий. Вход в класс после начала урока запрещен. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока, а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей обучающихся.

5.19. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется;
  - 6.1.1. система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом
  - 6.1.2. в связи с переходом на новую систему оплаты труда нормативно-правовыми актами, которые ее регулируют.
- 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда, действующим в школе.
- 6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы производится не позднее 09 и 24 числа каждого месяца. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня (ст. 136 ТК РФ) до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).
- 6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной действующим законодательством, и включает в себя:
  - оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда (НСОТ);
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, предусмотренные действующим законодательством;
  - доплаты и компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
  - стимулирующие выплаты, премиальные выплаты по итогам работы (за период), выплаты за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в учреждении, единовременные поощрительные выплаты осуществляется с применением районных коэффициентов и надбавок к заработной плате (ст. 129, ст. 315 ТК РФ);
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения, Решением Совета муниципального района «Каларский район» от 22.03.2005 года № 30.
- 6.5. Изменение должностных окладов производится в соответствии с действующим законодательством.
- 6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки и согласовываются с членами комитета трудового коллектива.
- 6.7. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ, в размере, определенном действующим законодательством.

- 6.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) представляется с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 6.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.10. При уменьшении учебной нагрузки в течении учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивать:
- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
  - заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и, если его невозможно догрузить другой педагогической работой.
- 6.11. Работникам, режим рабочего дня которых разделен на части с перерывом в два и более часов подряд, производить доплату за неудобный режим работы (в том числе по п.5.5 настоящего КД).
- 6.12. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же во время отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно – воспитательного персонала ведущих преподавательскую работу в течении учебного года в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 года).
- 6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения (ст.236 ТК РФ).
- 6.14. Производить оплату при приостановлении деятельности школы по предписаниям органов Санэпиднадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора в соответствии со ст.5 Основ законодательства РФ по охране труда в размере среднего заработка.
- 6.15. Работодатель обязуется:
- 6.15.1. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не ниже средней заработной платы работника (ст. 155, ст.157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается.
- 6.15.2. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.
- 6.15.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- 6.15.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.237 ТК РФ).

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.15.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.15.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

6.15.7. Установить доплаты педагогическим работникам за звания: Заслуженный работник Читинской области (Забайкальского края), **Почетный работник общего образования РФ**, Заслуженный учитель Забайкальского края в размере 5% от оклада.

**6.15.8. Установить доплаты за звания: Заслуженный учитель СССР (РФ), Отличник народного образования, Золотой знак отличия Министерства образования и науки РФ в размере 10% из ФОТ.**

6.15.9. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности

6.15.10. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



6.15.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и инспектор по кадрам.

6.15.12. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

6.15.13. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что

7.1. Работодатель совместно с профкомом ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Работодатель:

7.2.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

7.2.2. выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством;

7.2.3. организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи);

7.2.4. ходатайствует перед учредителем о предоставлении материальной помощи работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения с учетом мнения профкома.

7.2.5. информирует работников школы о размерах финансовых поступлений, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц, в начале и конце учебного года.

7.2.7. обеспечивает работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.8. принимает меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем.

7.3. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняет средний заработок по месту основной работы.

7.4. Работодатель производит оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно на работника и членов его семьи, находящихся на его иждивении, до 18 лет (ст.325 ТК РФ).

7.5. В случае привлечения работника к работе в установленный графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

7.6. При проведении занятий по технологии, информатике и информационно-коммуникационным технологиям делить на группы с соответствующей оплатой; по иностранному языку (при наполняемости класса 25 и более человек); физической культуре (10-11 класс); физике и химии (при проведении практических работ) допускать деление класса на группы с соответствующей оплатой при количестве 25 человек.

7.7. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст.313 – 327 ТК РФ), в том числе оплачивать за счёт экономии фонда оплаты труда стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере 100 % стоимости проезда для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст.323 ТК РФ).

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Ходатайствует перед Учредителем о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных ТК РФ и соответствующими нормативными документами.
- 8.3. Организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569, и знакомит работников с результатами аттестации;
  - и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и членов комиссии по охране труда.
  - создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек, или возлагает обязанности на штатного работника учреждения по охране труда;
    - структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
    - создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома;
    - обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
    - внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;
    - обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
    - проводит санитарно – оздоровительные мероприятия;
    - организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно - гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимое освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
      - обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
      - осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
      - разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
      - внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения

работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех, работающих по трудовому договору, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- 8.12. разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

- 8.13. требовать соблюдение работниками правил и инструкций по охране труда.

- 8.14. создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- 8.15. **Осуществлять совместно с членами комитета трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.**

- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

- 8.18. Оборудовать комнату (учительскую) для отдыха работников учреждения.

6.2. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

### 6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год: Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда и санитарно - оздоровительных мероприятий;
- осуществляет профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда, производственной в учреждении
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- обеспечивает формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;
- организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
- участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложения к коллективному договору - Соглашение по охране труда;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: - должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты,
- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;
- профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными или опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

### 9.14. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
- производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве и при профзаболеваниях;

- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);

- работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

- выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 158,84 рублей. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;

- ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольных учреждениях;

- оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере оклада;

- при рождении ребёнка у работника учреждения выплачивает ему материальную помощь в размере установленного должностного оклада.;

- выплачивает работникам премию к юбилейным датам работника 50,55,60,65,...в размере должностного оклада;

- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от спонсорской деятельности и т.д.), в том числе средств, направленных на оплату труда;

- работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации;

9.15. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

•расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);

•привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

•разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

•запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

•очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

•установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

•применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

•массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

•установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

•утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

•создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

•составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

•утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

•установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

•размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

•снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

•определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

•установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

- При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказы, распоряжения, инструкции) учитывать мнение профкома в порядке, установленном ст. 371,372 ТК РФ.

## **Х. Обязательства комитета трудового коллектива**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»); Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ ) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника;
- 10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.
- 10.6. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.7. Взаимодействовать с крайкомом профсоюза в работе по организации летнего оздоровления детей работников организации.
- 10.8. Своевременно направлять заявки на работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, председателю районной профсоюзной организации.
- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. **Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, списания материально-технических средств и других.**
- 10.12. **Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.**
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.
- 10.14. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.3. Осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение сроков, на которые он заключен.
- 11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 11.9 Стороны по договорённости имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе ст. 43 ТК РФ.

## **XII . Об аттестации**

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.
- 12.2. О сохранении за педагогическим работником условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях:
  - а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
  - б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - не менее чем за один год; в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года- не менее чем на 6 месяцев;
  - г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении либо отказе в установлении квалификационной категории;
  - д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно

препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее, чем на 6 месяцев. Конкретный срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имеющейся квалификационной категории, устанавливается коллективным договором.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников трудового коллектива образовательного учреждения  
«\_27\_» \_\_\_\_декабря\_\_\_\_\_ 2021года, пролонгирован 9 января 2025 г.



## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Приказ №63/4 от 06.12.2024г.

К коллективному договору от 27.12.2024г. о внесении дополнения к разделу XII п.12.3.

12.3. На основании внесенного изменения в Региональное Отраслевое Соглашение между Министерством Образования и науки Забайкальского края и краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ на 2022-2024 год

Стороны договорились о том, что:

- содействовать занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров принятием аттестационными комиссиями решений об установлении педагогическим работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 01.09.2023 года, только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена.