

Коллективный договор  
утверждён на общем собрании  
работников МОУ ЧСОШ №1  
(протокол от 14.02.2018 Г. №2)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

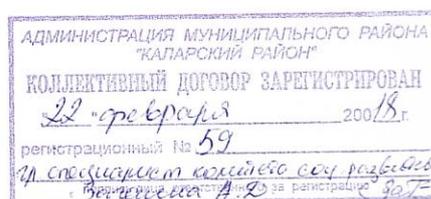
Муниципального общеобразовательного учреждения  
Чарская средняя общеобразовательная школа №1 на 2018 – 2021 года

**От работодателя:**  
Директор МОУ ЧСОШ №1  
  
Науменко Н.Ю.



**От работников:**  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
  
Глебушкина Ю.А.

Коллективный договор  
прошёл уведомительную  
регистрацию в органе по труду \_\_\_\_\_



### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице Директора и Работниками в лице их представителя – профсоюзной организации на 3 года и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном

общеобразовательном учреждении Чарской средней общеобразовательной школы № 1 (далее - Учреждение).

- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с главой 7 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также 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. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.
- 1.5. 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.
- 1.6. 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.
- 1.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в соответствии с законодательством РФ.
- 1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с «19» февраля 2018 года (момента подписания).
- 1.14. Перечень случаев и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:
  - введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);
  - принятие решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
  - при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (ст. 196 ТК РФ);
  - в некоторых случаях привлечения к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
  - в некоторых случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - утверждение графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - принятие актов, регулирующих системы оплаты труда Работников (ст. 144 ТК РФ);
  - принятие локального акта в области повышения оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
  - принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
  - Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)
  - Массовое увольнение Работников (ст. 180 ТК РФ)
  - Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
  - Другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством (ст. 371 ТК РФ).
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением: на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.
- 1.16. Единоличным исполнительным органом Учреждения является директор Учреждения, который осуществляет текущее руководство деятельностью Учреждения.
- 1.17. В Учреждении формируются коллегиальные органы управления, к которым относятся общее собрание Работников Учреждения, педагогический совет, а также могут формироваться попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет и другие коллегиальные органы управления, предусмотренные Уставом.

## **II. Трудовой договор**

- 2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.
- 2.2. 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передаётся Работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.
- 2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Работодатель должен в письменной форме ознакомить педагогических Работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до их ухода в очередной отпуск.
- 2.7. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и

преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.8. 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) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых 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.
- 2.9. 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.
- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя Учреждения, возможны только:
  - 2.10.1. по взаимному согласию сторон;
  - 2.10.2. по инициативе Работодателя без согласия Работника в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
    - 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 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы учителей исходя из уточненного объема учебной нагрузки;
    - 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.
- 2.11. 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 (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (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). 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.
- 2.12. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.
- 2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении 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.
- 2.14. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

- 2.15. 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.

### **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 обязуется:
- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников (в разрезе специальности) не реже чем один раз в три года.
- 3.2.2. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.2.3. 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).
- 3.2.4. 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.
- 3.2.5. 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.
- 3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Приказом Минобрнауки от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие доплаты за интенсивность труда согласно Положению об оплате труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

- 4.1. 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.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 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 сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.
- 4.6. Стороны договорились, что:
  - 4.6.1. 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.
  - 4.6.2. 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.
  - 4.6.3. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.
  - 4.6.4. 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.

## **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) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.
- 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 Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст. 60, 99 ТК РФ.
- 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. Для педагогических 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. Часть основного отпуска, превышающая 28 календарных дней 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. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной

платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы Работника – до 5 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;
- Работнику, имеющему ребенка младшего школьного возраста для сопровождения на празднование «Дня знаний» - 1 день.

- 5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.
- 5.16. Работодатель обязуется 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.
- 5.17. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за Работниками, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).
- 5.18. Работодатель обязуется предоставлять Работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:
- водителю автобуса за работу с ненормированным рабочим днём – 4 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).
  - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
  - членам профкома – 2 календарных дня.
  - уборщику туалетов, рабочим по КОЗ - 4 календарных дня.
  - Заместителю директора по административно-хозяйственной части за ненормированный рабочий день – 6 календарных дней.
- 5.19. 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).
- 5.20. 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).
- 5.21. При составлении графика дежурств педагогических Работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий

учитываются сменность работы 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 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.

- 5.22. Запрещается отвлекать педагогических Работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий. Не разрешается делать педагогическим Работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока, а также в присутствии учащихся, Работников школы и родителей обучающихся.
- 5.23. При применении мер поощрения сочетается моральное и материальное 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 на основе нормативно-правовых актов, принятых на собрании коллектива.
- 6.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23-25 и 8-12 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).
- 6.3. Заработная плата Работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:
- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
  - компенсационные выплаты;
  - стимулирующие выплаты.
- 6.4. Изменение размера стимулирующих выплат производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующих выплат;
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- 6.5. При наступлении у Работника права на изменение размера стимулирующих выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, с учетом увеличенного размера стимулирующих выплат, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 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.
- 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. Работодатель обязуется сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.9. При уменьшении учебной нагрузки в течение 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.
- 6.10. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а так же во время отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся 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 течение 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.
- 6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель Учреждения (ст.236 ТК РФ).
- 6.12. Производить оплату при приостановлении деятельности школы по предписаниям органов Роспотребнадзора, Государственной инспекции труда, Госпожнадзора в размере среднего заработка.

## **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. организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи);
  - 7.2.3. информирует Работников Учреждения о размерах финансовых поступлений, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц, в начале и конце учебного года.
  - 7.2.4. обеспечивает Работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
  - 7.2.5. принимает меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем.
  - 7.2.6. производит выплаты из фонда экономии заработной платы по итогам квартала работникам при увольнении с выходом на пенсию (выплата производится однократно, работникам, проработавшим в данном учреждении не менее 5 лет до выхода на пенсию, по основному месту работы), юбилярам по возрасту при достижении 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д., при рождении (усыновлении) ребёнка, при окончании ребёнком работника 11-го класса, на свадьбу работника в размере 3000 тысяч рублей.
- 7.3. 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).
- 7.4. 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 с первичным органом профсоюзной организации по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Ходатайствовать перед администрацией муниципального района «Каларский район» о выделении средств на реализацию мероприятий по охране труда, определенных Соглашением по охране труда.
- 8.3. Организовать в Учреждении аттестацию рабочих мест 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.
- 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 отраслевыми 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. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере, предусмотренном действующим законодательством.
- 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. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, 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 профкомом 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.

Профком обязуется:

- 8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей.
- 8.20. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других Работников Учреждения; проводить работу по оздоровлению детей Работников Учреждения.
- 8.21. Осуществлять совместно с Работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

#### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.
- 9.7. В случае если Работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере, определенном в письменном заявлении Работника.
- 9.8. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся

профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

- 9.11. Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения за исключением персональных данных Работников.
- 9.13. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, по аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

## **Х. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. 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.
- 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. Участвовать совместно с райкомом (обкомом, советом) профсоюза в работе по организации летнего оздоровления детей Работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.
- 10.9. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических Работников Учреждения.
- 10.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников 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.

- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению 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 взаимной договоренности.