

От работодателя


Директор муниципального  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа  
имени Героя Советского Союза С.И.  
Гусева»

  
В.А. Левчук  
15 июня 2021 года



От работников

Председатель СООС

  
А.В. Сауленко

15 июня 2021 года

## Коллективный договор

муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза С.И. Гусева  
на 2021-2024 годы.

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Регистрационный № 0239 06  
08. 92000. 923 10 080 86  
«30» июля 2021 г.  
О.А. О.К. Тамко  
Подпись Ф.И.О.

г. Гусев  
2021 год

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза С.И. Гусева» (далее – МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева»), направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева».

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза С.И. Гусева» муниципального образования «Гусевский городской округ» в лице директора Левчука Виктора Андреевича;
- работники, интересы которых представляет коллегиальный орган управления учреждением – Общее собрание трудового коллектива, в лице председателя Курбатовой Надежды Васильевны.

1.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» и работников филиала «СОШ в п. Маяковское».

Численность работающих в организации - 155 человек.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева».

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273 "Об образовании в РФ";

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с коллегиальным органом управления учреждением МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» – Общим собранием коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о новой системе оплаты труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о расходовании специальной части фонда оплаты труда;
- перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о расходовании стимулирующей части фонда оплаты труда;
- положение о выплатах за Классное руководство.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения Общего собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на три года (с 10.06. 2021 по 10.06.2024 гг.) и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева», расторжения трудового договора с директором МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» и в других случаях, установленных законодательством.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.14. Заключившие коллективный договор стороны ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу в МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» работников.

Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

## Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, работниками оформляются письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдается работнику.

2.3. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, директор обязан ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева».

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. В трудовом договоре, в отдельных случаях, предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения коллегиального органа управления. Верхний предел нагрузки не ограничивается.

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 с учетом мнения общего собрания сотрудников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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 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, сокращению 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 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 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.

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 для выполнения другими учителями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;
  - 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 п.п. «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений 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 Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83 ТК РФ).

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом;

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;

- создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением;

- 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.

3.5. Руководитель уведомляет Общее собрание трудового коллектива 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.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

3.6. Увольнение работников учреждения 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 мнения коллегиального органа управления учреждения (ст. 82 ТК РФ).

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

Стороны договорились, что:

3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.9. 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.

3.10. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

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

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени для администрации, учебно-вспомогательного персонала, рабочих – не более 40 часов в неделю.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельной категории работников:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ) устанавливается: учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы школы, утвержденными работодателем с учетом мнения коллегиального органа управления учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

График работы школы доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие (Приложение № 3).

4.5. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.6. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.7. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

4.8. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим 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 – до 14 календарных дней;
- другие случаи рассматриваются директором МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» индивидуально.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что режим рабочего времени в МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива (Приложение № 1);
- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно-гигиенических требований;
- графиком работы школы;
- а также условиями трудового договора и должностными инструкциями.

4.12. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом на установление педагогической нагрузки, должностными инструкциями (ст. 100 ТК РФ).

4.13. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

4.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать только в случаях, предусмотренных ст. 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 ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.16. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой или предоставлением других дней отдыха.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с коллегиальным органом управления учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

4.18. Отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- других случаях предусмотренных трудовым законодательством.

4.19. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работником части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормируемым рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 8);

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 кал. дней;
- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – 10 кал. дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 кал. дня;



- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 кал. дня;
- на похороны близких родственников – 5 кал. дней;
- работающим инвалидам – 3 кал. дня.

При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 кал. дня;
- членам общего собрания трудового коллектива – 3 кал. дня.

Если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный основной оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.21. Расписание уроков составляется на четверть, полугодие, либо на учебный год на основании санитарно-гигиенических требований, с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.22. 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).

4.23. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.24. Время осенних, зимних, весенних, а также 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.

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

4.25. Должностные инструкции корректируются один раз в пять лет, и согласовываются с общим собранием трудового коллектива.

## Раздел 5. Оплата труда

Стороны исходят из то, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Системы оплаты труда (СОТ).

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час), учебной нагрузки, количества учащихся в классе, квалификационной категории, сложности и приоритетности предмета.

5.3. Оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персоналов, педагогических работников не ведущие педагогические часы производится исходя из средней зарплаты и корректирующего коэффициента. Порядок расчета и установки коэффициентов устанавливается положением о новой системе оплаты труда, положении о расходовании специальной части фонда оплаты труда

5.4. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца:

- 20 числа текущего месяца – первая часть заработной платы (исходя из должностного оклада из расчета тарифной ставки за отработанное время с 1-го по 15-е число текущего месяца;

- 5 числа следующего месяца – вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы).

5.5. 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 (ст. 142 ТК РФ).

5.6. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

5.7. Форму расчетного листка работодатель утверждает, учитывая мнение коллегиального органа управления учреждением (Приложение № 7).

5.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда (Приложение № 4), включая в себя:

- оплату труда базовой ставки;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и - не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

5.9. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокой ставки оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.10. 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.

5.11. Наполняемость классов, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся компенсируется учителю (воспитателю) установлением доплаты согласно Положению о доплатах и надбавках.

5.12. Работодатель обязуется 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 средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

5.13. Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может направляться на осуществление выплат стимулирующего характера, премий, материальной помощи, полученных по итогам месяца, квартала, финансового года (Приложение № 6).

5.14. Работодатель оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденному с учетом мнения коллегиального управления учреждения перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

## Раздел 6. Охрана труда и здоровья

Стороны обязуются:

6.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда работодателя и коллегиального органа управления организации – Общего собрания трудового коллектива (Приложение № 3). Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава Общего собрания трудового коллектива и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева», своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечить право работников учреждения на здоровые, безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.5. 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.

6.6. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом №426-ФЗ от 28.12.2013, приказа Минтруда России №33 от 24.01.2014 «Специальная оценка условий труда» Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

6.7. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов Общего собрания трудового коллектива и комиссии по охране труда.

6.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.9. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.10. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.11. Два раза в год с работниками проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.12. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками 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).

6.14. 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 среднего заработка.

6.15. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.17. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.18. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.19. Осуществлять совместно с Общим собранием трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.20. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.21. Обеспечить прохождение обязательных, предварительных и периодических бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.22. Оборудовать комнату отдыха работников учреждения.

6.23. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.24. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение № 9), а так же смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

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

Работники обязуются:

6.26. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.27. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

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

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

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

## **Раздел 7. Гарантии деятельности Общего собрания трудового коллектива**

7.1. Общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Общего собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3. Увольнение работника, являющегося членом Общего собрания трудового коллектива по п.2, п.п. «б» п.3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Общего собрания трудового коллектива.

7.4. Работодатель обязан предоставить Общему собранию трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники.

7.5. Работодатель предоставляет Общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.6. Члены Общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормируемым 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 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).

## **8. Обязательства Общего собрания трудового коллектива**

Члены Общего собрания трудового коллектива обязуются:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Общего собрания трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «Об общественных объединениях» № 82-ФЗ от 19.05.95г.

8.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.6. 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).

8.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.09. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

8.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

8.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

## 9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. 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.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет соответствующий орган по труду.

## 10. Молодежная политика

10.1. Приоритетными направлениями молодежной политики стороны признают:

- обеспечение защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи;
- поддержку молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития; выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой и предпринимательской деятельности, создания и укрепления семьи;

- реализацию общественно значимых инициатив молодых граждан, деятельности молодежных общественных объединений в организациях области.

10.2. Стороны совместно:

- разрабатывают и реализуют меры, направленные на решение молодежных проблем, вопросов социально-трудовой адаптации, защиту законных прав и интересов молодежи;

- проводят мероприятия, содействующие профессиональному росту, повышению квалификации, научно-техническому творчеству и рационализаторству работающей молодежи; осуществляют меры по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда;

- проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи, организуют спортивно-оздоровительные лагеря с патриотической тематикой;

- способствуют увеличению представительства женщин и молодежи в исполнительных органах государственной власти всех уровней, в органах объединений профсоюзов и работодателей.

- проводят мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в том числе алкоголизма и наркомании, распространения ВИЧ-СПИДа среди работающей и студенческой молодежи;

- принимают меры по недопущению фактов дискриминации при приеме на работу, оплате и условиям труда по половым и возрастным признакам.

10.3. Стороны признают молодыми работниками работников в возрасте до 35 лет.

### 11. Заключительные положения

11.1. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством: не установлены.

11.2. Коллективный договор проходит уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду в соответствии ст. 50 ТК РФ.

11.3. Количество приложений 6, в том числе:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 2);

- положение о системе оплаты труда (СОТ) работников МОУ «СОШ № 1 им. С.И. Гусева» (приложение № 3);

- положение о выплатах за классное руководство (приложение № 4)

- положение о порядке расходования средств специальной части фонда оплаты труда работников учреждения (приложение № 5);

- положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза С.И. Гусева» (приложение № 6);