

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Леботёрская основная общеобразовательная школа»  
(на 2022-2025 годы)

Принят на общем собрании трудового коллектива МБОУ «Леботёрская ООШ»  
«14» февраля 2022г. (протокол № 9)

**От работодателя:**

Директор МБОУ «Леботёрская ООШ»



\_\_\_\_\_ М.И.Горбунова

**От профорганизации:**

Председатель профсоюзного комитета  
работников, учитель начальных классов



\_\_\_\_\_ Н.А.Сачкова.



с. Леботёр  
2022 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, Соглашением между Чаинской районной организацией профсоюза работников образования и Управлением образования Администрации Чаинского района между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Леботёрская основная общеобразовательная школа» (в дальнейшем – Учреждение) и включает в себя взаимные обязательства по вопросам деятельности между ними.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Сачковой Натальи Алексеевны;
- работодатель в лице его представителя – директора Горбуновой Марины Ивановны.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в отрасли на уровне образовательного учреждения и устанавливающим согласованные меры по усилению социальной защищенности работников Учреждения с определением дополнительных по сравнению с законодательством социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.4. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления Учреждением, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, дополнительных гарантий, компенсаций и льгот работникам Учреждения, режима труда и отдыха, занятости и условий высвобождения работников, повышения квалификации, условий и охраны труда, развития социального партнерства (ст. 46 ТК РФ)

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 10 января 2022 года и действует до 10 января 2025 года.

1.6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

1.7. Нарушение или невыполнение руководителем Учреждения обязательств, установленных настоящим Договором, считается нарушением руководителем его трудовых обязанностей.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контролируют выполнение Договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, профсоюз. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении Договора на общем собрании трудового коллектива.

1.12. Приложения коллективного договора являются его неотъемлемой частью.

## 2. Трудовой договор

2.1. Стороны договорились о том, что:

- трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ;
- трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения к работе, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора;
- прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно (постоянно или временно) (глава 49 ТК РФ). Условия работы, обязанности работника и работодателя при дистанционной работе устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, отраслевым и районным соглашениями, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, работающими в учреждении по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту необходимо устанавливать их вид (на определенный или неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, настоящим Договором.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- права и обязанности работника и работодателя;
- для педагогических работников - показатели качества и критерии, на основе которых ведется оценка соответствия работы педагога своим должностным обязанностям;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами.

2.8. Руководитель Учреждения должен поставить в известность первичную профсоюзную организацию в лице ее председателя об изменениях организационных или технологических

условий труда, если они могут вызвать изменение условий трудового договора одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, разрешается только по соглашению сторон, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.11. Полная материальная ответственность работника, за исключением случаев, предусмотренных ст.243 ТК РФ, возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в «Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества», утвержденный постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности (ст.244 ТК РФ).

2.12. В случае привлечения работника к материальной ответственности за причинение ущерба руководитель Учреждения ставит в известность первичную профсоюзную организацию.

2.13. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником в связи с сокращением численности или штата работодатель письменно уведомляет первичную профсоюзную организацию в лице ее председателя не менее чем за три месяца до даты увольнения.

2.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.170 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в т.ч. знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза.

2.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьями ТК РФ (81, ч.1, п.2,3,5,6(а), 6(д), 7,8,10; 84, абз. 4; 336, п.1,2) с работником, членом профсоюза производится с предварительного согласия ПК Учреждения.

2.16. Расторжение трудового договора по пункту 11 ст. 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 31.10.2010 года.

2.17. На руководителя учреждения, как на работника МБОУ «Леботёрская ООШ», полностью распространяются условия настоящего Договора за исключениями, вытекающими из правового положения руководителя.

2.18. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий настоящего Договора.

### **3. Оплата труда работников**

3.1. Разработка и применение нормативных правовых актов, регламентирующих систему оплаты труда в МБОУ «Леботёрская ООШ» осуществляется с участием первичной профсоюзной организации.

3.2. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих муниципальных учреждений», Постановлением Главы Чаинского района «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального учреждения «Отдел образования Администрации Чаинского района Томской области» с дополнениями и изменениями.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Леботёрская ООШ».

3.4. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат за высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам МБОУ «Леботёрская ООШ».

3.5. Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы.

3.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

3.8. Работник, не получивший своевременно заработную плату (в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, трудовым договором) или получивший ее не в полном размере, вправе приостановить работу с 16 дня от установленного дня выплаты заработной платы на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч.2, ст.142 ТК РФ). Оплата времени приостановки работы при этом производится как при простое при наличии вины работодателя (ч.1, ст.157 ТК РФ).

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работодатель обязан выплатить работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.10. Оплата отпуска в полном размере производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.11. Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после дня полной выплаты отпускных, если иное не предусмотрено соглашением работника и работодателя.

3.12. Заработная плата руководителя и заместителя Учреждения устанавливается в порядке и размерах, которые определяются нормативно-правовыми актами Учредителя. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, выполняющему одновременно работу по педагогической должности, устанавливаются правовыми актами Учредителя.

3.13. Учреждение имеет право (без согласования с органами управления образованием) полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование или увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, если иное не предусмотрено законодательством.

3.14. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.15. При объединении нескольких классов по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст.151 ТК РФ).

3.16. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается с учетом его должностного оклада и всех компенсационных и стимулирующих надбавок, доплат. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем изменения тарификации.

3.17. Педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...», «Заслуженный...», педагогическим работникам – молодым специалистам устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

Руководителю Учреждения, имеющему эти почетные звания, надбавки устанавливаются в соответствии с правовыми актами Учредителя.

3.18. Педагогическим работникам и руководителю Учреждения, имеющим квалификационные категории, устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

3.19. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере не ниже 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время.

3.20. Оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

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

Размеры доплат каждому работнику за работу во вредных и опасных условиях труда устанавливаются Положением о порядке формирования и распределения фонда оплаты труда работников МБОУ «Леботёрская ООШ», принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

3.22. Оплата времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме оплачивается в размере не менее двух третьих оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

3.23. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.24. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за которое сохраняется заработная плата.

3.25. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 Федерального закона от 22.12.05 № 180-ФЗ "Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний").

3.26. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, на расчетном листе определенной формы.

3.27. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце (отработавшему месячную норму рабочего времени), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного региональным соглашением.

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

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка, график работы утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.190 ТК РФ).

4.1.2. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и предусматривают в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения Учреждения так и за его пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст.185.1 ТК РФ;
- освобождение педагогического работника от работы с сохранением заработной платы в целях реализации его права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, не присутствовать в Учреждении в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего



времени 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в соответствии с п.1.3. постановления ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

4.1.4. Для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается 36 часов в неделю на основании приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.5. Для учителей, реализующих основные общеобразовательные программы (в том числе адаптированные), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается 18 часов в неделю на основании приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.6. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись) исходя из количества часов по учебному плану и программам по согласованию с первичной профсоюзной организацией. В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.1.7. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

4.1.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностного оклада) устанавливается только с их письменного согласия. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в Учреждении его руководителем, определяется Учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим Учреждением.

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.10. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа руководителя Учреждения и письменного согласия работника. Приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном и двойном размере по правилам ст.152 ТК РФ.

4.1.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды руководитель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. 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 с сохранением заработной платы.

4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.4. Учреждение с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – до двух календарных дней;
- за профсоюзную работу – до трех календарных дней;
- бракосочетание работника, его детей - до трех календарных дней;
- за длительный стаж работы – до десяти календарных дней;
- смерть близких родственников – до трех календарных дней;
- переезд на новое место жительства - до трех календарных дней;
- за здоровый образ жизни, в том числе при работе без листков временной нетрудоспособности – до трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления этих дополнительных оплачиваемых отпусков определяются локальным актом Учреждения с учетом мнения первичного профсоюзного органа.

4.5. Кроме случаев, установленных законодательством (ч.2 ст.128 ТК РФ), руководитель учреждения с учетом производственных возможностей обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Порядок и условия предоставления этого отпуска определяются локальным актом Учреждения с учетом мнения первичного профсоюзного органа.

4.6. Порядок предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до 1 года в соответствии с федеральным законодательством. Предоставление педагогическим работникам указанного отпуска осуществляется в соответствии с Типовым положением «О предоставлении педагогическим работникам образовательных организаций Томской области длительного отпуска сроком до 1 года».

4.7. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **5. Охрана труда и социальное страхование. Спорт и оздоровление.**

5.1..Работодатель гарантирует:

5.1.1. Своевременное и в полном объеме отчисление страховых взносов на государственное социальное страхование.

5.1.2. Укомплектование учебных кабинетов – физики, химии, труда, биологии, физической культуры и мастерских необходимыми средствами оснащения для оказания первой медицинской помощи.

5.1.3. Организацию проведения периодических медицинских осмотров и прививок, а также психиатрических освидетельствований работников (ст.212 ТК РФ) с выделением необходимых для этого средств.

5.1.4. Проведение в Учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего законодательства.

5.1.5. Проведение ежегодного анализа состояния пожарной безопасности в Учреждении и составление перечня мероприятий, направленных на улучшение пожарной безопасности.

5.1.6. Проведение обучения мерам пожарной безопасности работников и обучающихся Учреждения.

- 5.1.7. Обеспечение права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).
- 5.1.8. Проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организацию проверки знаний работников Учреждения по охране труда и экологической безопасности на начало каждого учебного года.
- 5.1.9. Осуществление за счет бюджетных средств обязательного страхования работников от всех видов страховых рисков в соответствии с законодательством об обязательном социальном страховании.
- 5.1.10. Принятие мер по выделению средств на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении в соответствии с Законом Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».
- 5.1.11. Обеспечение готовности Учреждения к началу учебного года.
- 5.1.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечение их соблюдения работниками Учреждения.
- 5.1.13. Обеспечение работников Учреждения специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 5.1.14. Проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).
- 5.2. Первичная профсоюзная организация:
- 5.2.1. Обеспечивает защиту работника от необоснованных действия руководителя учреждения в случае отказа работника от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.
- 5.2.2. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- 5.2.3. Проводит работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- 5.2.4. Избирает уполномоченное лицо по охране труда и направляет представителей от работников в комиссию по охране труда.
- 5.2.5. Осуществляет общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников Учреждения в соответствии с законодательством.
- 5.2.6. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- 5.2.7. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.
- 5.2.8. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 5.2.9. Предъявляет требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 5.2.10. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## **6. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

- 6.1. Работодатель с учетом мнения первичного профсоюзного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

6.2. Повышение квалификации педагогических работников должно осуществляться не реже одного раза в три года.

6.3. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Учреждение осуществляет оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.4. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

## 7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Педагогическим работникам Учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости выплачивается материальное вознаграждение в размере оклада (должностного оклада).

7.2. При проведении аттестации педагогических работников Учреждения соблюдаются следующие условия:

7.2.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с пп. 4 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией ОУ.

7.2.2. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения первичной профсоюзной организации, представленного руководителю Учреждения в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

7.2.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста. Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника.

7.2.4. Об истечении срока действия квалификационной категории в следующем учебном году работодатель уведомляет педагогического работника до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

7.2.5. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией ДОО Томской области.

Основания для прохождения аттестации в упрощенной форме имеют педагогические работники:

- удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность;
- победители и участники региональных этапов Всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям»;
- учителя из списка на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности с девятого по двадцать третье место, победители на

соискание премий Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры и на звание «Лауреат премии Томской области в сфере образования, науки, здравоохранения и культуры»;

- победители областного конкурса «Молодой учитель», регионального конкурса «Педагогические горизонты» и регионального конкурса «ПРОдвижение к вершинам мастерства» имеют право аттестации по упрощенной форме на первую квалификационную категорию.

7.2.6. Упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса.

7.2.7. Квалификационная категория, в том числе по упрощенной форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.2.8. Заявление о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подается не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

7.3. Стороны подтверждают, что договорились о том, что профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжело больных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторно-курортного лечения.

7.3.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **8. Пенсионное обеспечение**

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

9.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями) выборным профсоюзным органам предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, служебный транспорт, средства связи (в т. ч. компьютерное оборудование, E-mail и Internet), множительная техника и др.

9.1.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.1.4. Как следует из ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями), привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия органа первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Согласно ст. 376 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа Учреждения в течение двух лет после окончания срока полномочий в связи с сокращением численности или штата работников, недостаточной квалификацией работника, неоднократным неисполнением им трудовых обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.1.6. Согласно ст. 374 ТК РФ, увольнение по инициативе работодателя по п. 2,3 или 5 ст. 81 ТК РФ руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7. Согласно ст. 25 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями), работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

9.1.8. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено настоящим коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности работ (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим коллективным договором.

9.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 23 Федерального закона от 12.01.96 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изменениями и дополнениями) выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4. Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: комиссии по охране труда, экспертной комиссии.

### 10. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

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

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Подписи сторон:

Работодатель

Директор школы М.И. Горбунова

«14» февраля 2022 г.

Представитель работников:

Председатель профкома Сачкова Н.А.

«14» февраля 2022 г.

Принято на общем собрании трудового коллектива 14 февраля 2022 года

Председатель собрания

Стасенко В.К.

