

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №12

города Шиханы» Саратовской области

на 2023- 2026 год(ы)

От работодателя:

Директор МОУ «СОШ №12  
города Шиханы»



Е.В. Махранова

(подпись, Ф.И.О.)

« 31 » августа 20 23 г.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

АМ А.Н. Пилясов  
(подпись, Ф.И.О.)

« 31 » августа 20 23 г.

пр №34/23-КД

от 30.10.2023



И.В. Амурская

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №12 города Шиханы» Саратовской области, краткое наименование МОУ «СОШ №12 города Шиханы» (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Региональное отраслевое соглашение по организациям системы образования Саратовской области на 2021-2023 годы;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора Махрановой Елены Викторовны, именуемого в дальнейшем «работодатель».

работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации работников образования и науки Российской Федерации МОУ «СОШ №12 города Шиханы» (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пилясова Андрея Николаевича.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, учебном, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствию на работе по другой уважительной причине.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.08.2026 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимся приложением к данному договору.

2.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном "законодательством" Российской Федерации в сфере образования.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (статьи 195.1, 331 ТК РФ, часть 3 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст.331 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Экземпляр трудового договора передать работнику в день заключения.

2.5.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.3. В трудовой договор работника включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

В трудовом договоре оговаривать условия труда на рабочем месте Работника.

В трудовом договоре оговаривать условия об обязательном социальном страховании Работника.

2.5.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.5.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.5.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.5.7 Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.5.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также, соответственно, не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % (и более) от общего числа работников в течение трех календарных месяцев.

2.5.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.11. Направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее - ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.5.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.5.13. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5.14. При определении учебной нагрузки (аудиторной занятости) педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению аудиторной занятости во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.5.15. При возложении на учителей обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в аудиторную занятость учителей.

2.5.16. Аудиторная и неаудиторная занятость, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

2.5.17. Определение аудиторной занятости учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.5.18. Создавать условия труда на рабочем месте Работника оптимальные или допустимые.

2.5.19. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5.20. Устанавливать количество классов в Учреждении в зависимости от количества обучающихся и условий, созданных для осуществления образовательного процесса с учетом санитарно-гигиенических требований.

При проведении занятий в общеобразовательных классах по иностранному языку во 2-11 классах и технологии в 5-11 классах, физической культуре в 10-11 классах, по информатике классы делятся на группы при наполняемости во 2-11 классах – 20 человек.

2.5.21. Предоставлять работникам для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ)».

2.5.22. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

2.5.23. Предоставлять работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

2.5.24. Работодатель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих в части требований наименования должностей, должностных обязанностей, уровню образования, требованиям к профессиональной подготовке.

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, при проведении мероприятий по сокращению работников.



2.6.2. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников Учреждения.

2.6.3. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации их трудовой функции.

2.6.4. Содействовать адаптации к рынку труда молодых педагогов.

2.6.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссиях по трудовым спорам и в суде.

2.6.6. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников.

2.6.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.6.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.7. Работники обязуются:

2.7.1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.

2.7.2. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные ТК РФ.

2.7.3. Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, добросовестно, творчески.

2.7.4. Проходить периодические бесплатные медицинские обследования.

2.7.5. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье каждого ребенка в установленном законом порядке.

2.7.6. Содействовать удовлетворению спроса родителей на образовательно-воспитательные услуги, участвовать в организации дополнительных услуг.

2.7.7. Сотрудничать с семьей ученика по вопросам обучения и воспитания.

2.7.8. Оказывать помощь и поддержку ученику в решении конфликтных ситуаций; регулировать межличностные отношения между обучающимися.

2.7.9. Исполнять требования статьи 15 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» пункта 8)

«оказание работниками организаций, предоставляющих услуги населению, помощи инвалидам в преодолении барьеров, мешающих получению ими услуг наравне с другими лицами».

2.7.10. Оценивать успешность освоения учебной программы.

2.7.11. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса.

2.7.12. Незамедлительно ставить в известность администрацию Учреждения о несчастных случаях, случаях травматизма и нанесения телесных повреждений во время учебно-воспитательного процесса.

2.7.13. Своевременно предоставлять администрации Учреждения Портфолио для стимулирования.

2.7.14. Своевременно предоставлять администрации Учреждения для утверждения рабочую программу на каждый учебный год.

2.7.15. Содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.7.16. Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.

2.7.17. Не создавать конфликтных ситуаций, соблюдать корпоративную культуру.

2.8. Работники Учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом и должностными обязанностями несут ответственность:

2.8.1. За жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса.

2.8.2. За нарушение законодательства Российской Федерации в области образования.

2.8.3. За качество предоставляемых образовательных услуг.

2.8.4. За создание необходимых условий для учебы, труда и отдыха обучающихся.

2.8.5. За сохранность и эффективное использование закрепленной за Учреждением собственности.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3. Учреждение работает в режиме полного дня при пятидневной рабочей неделе с выходными днями – суббота, воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего времени административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет не более 40 часов в неделю (ст.91-92 ТК РФ), определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения работы Учреждения.

Сторожа (вахтеры) работают в одну смену в сутки по скользящему графику, с применением суммированного учета рабочего времени за учетный период - год. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из сорокачасовой, пятидневной рабочей недели.

3.5. Выполнение педагогической работы учителями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – аудиторная занятость), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемой в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – неаудиторная занятость), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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».

3.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и отражается в Тарификационном списке.

Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, не менее чем за два месяца.

3.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамическую паузу" (большую перемену). При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

3.9. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, непосредственно осуществляющими учебный процесс, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется в соответствии с «Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденных приказом Минобрнауки от 11.05.2016г. №536.

3.10. Режим рабочего времени учителей, работающих в 1-х классах, определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиНа, предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 минут каждый), а также "динамическую паузу" (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

3.11. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.12. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.11. настоящего раздела.

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

3.13. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, с обеспечением сохранения объема учебной нагрузки и преемственности преподавания учебных предметов (за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся, групп, классов либо по соглашению сторон трудового договора), а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.14. Директор привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств утверждается руководителем и вывешивается на видном месте. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после их окончания.

3.15. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.16. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки),

определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.17. В периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В данные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в соответствии с трудовым законодательством.

3.19. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению директора, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для учителей (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися в помещении столовой или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

3.21. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст.114 - 115, ст. 334 ТК РФ.

3.22. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии со ст. 115, 334 ТК РФ.

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно преимущественно в летнее каникулярное время, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ.

3.24. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работнику по его письменному заявлению (ст.128 ТК РФ), закрепленного приказом директора.

3.25. Предоставление отпуска директору оформляется распоряжением учредителя, работникам Учреждения – приказом по Учреждению.

3.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.27.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.27.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.27.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

4.1. Оплату труда производить в соответствии с Положением о формировании фонда оплаты труда и заработной платы работников Учреждения и Коллективным договором в пределах выделенных финансовых средств на год.

4.2. Выплачивать заработную плату два раза в месяц (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации): за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за отчетным.

4.3. Своевременно знакомить работников Учреждения с условиями оплаты их труда.

4.4. Выдавать ежемесячно расчетные данные по оплате труда (расчетные листы) на руки (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Доплаты и надбавки, утвержденные приказом директора, устанавливать на начало каждого учебного года.

4.6. Отменять доплаты и надбавки в случае невыполнения дополнительных работ или ненадлежащего их выполнения.

4.7. Осуществлять компенсационные выплаты, гарантированные государством (статья 165 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.8. Выплачивать  $\frac{2}{3}$  заработной платы в случаях простоя не по вине работника (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. При привлечении к работе в выходной или нерабочий праздничный день оплату производить в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему 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.

4.10. Работу в ночное время оплачивать в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

4.11. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.12. Для поддержки учителей и других педагогических работников, у которых в связи с окончанием срока действия квалификационной категории резко снижается размер заработной платы, осуществлять следующее:



4.12.1. Педагогическим работникам сохранять уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- службы в рядах Российской Армии.

4.12.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранять имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

4.12.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, сохранять оплату труда по ранее установленной квалификационной категории до достижения работниками пенсионного возраста.

4.13. Решение вопроса об оплате труда по ранее установленной квалификационной категории (по обозначенным в Коллективном договоре случаям), принимает директор школы на основании письменного обращения педагогического работника.

4.14. Заработную плату выплачивать на счета банковских карт.

Выплату заработной платы вновь принятым работникам, при отсутствии у них банковской карты, производить до изготовления карты путем перечисления денежных средств на расчетные счета, открытые в банке России.

4.15. Учителям, осуществляющим образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным) устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством

## **V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

#### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Осуществлять права работников на охрану труда и обеспечивать реализацию комплекса мер с целью сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (статьи 209-231 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.2. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия для работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить аттестацию рабочих мест.

5.1.3. Обеспечить работников инструкциями по охране труда на все виды работ и профессий (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.4. Выплачивать работникам заработную плату в случае их отказа от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения этой опасности.

5.1.5. Оплачивать периодические медицинские осмотры работников Учреждения в соответствии с действующими нормативными документами (статьи 220, 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.6. Предоставлять работникам находящиеся в распоряжении Учреждения спортивные сооружения и инвентарь для организации оздоровительно-спортивной работы.

5.1.7. Обеспечивать в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой и водный режимы в Учреждении.

5.1.8. Не привлекать работников к выполнению работ, не предусмотренных должностными инструкциями без их личного согласия.

5.1.9. По каждому несчастному случаю на производстве создавать специальную комиссию по расследованию причин травм с предоставлением актов по форме Н-1 в отдел образования администрации (статьи 228 - 230 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.10. Обеспечивать рабочих и служащих специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, в соответствии с типовыми отраслевыми нормами (статья 216 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.1.11. Обеспечить наличие в учительской медицинской аптечки с медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи и контролировать своевременное её пополнение.

5.1.12. Включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссии по проверке знаний по охране труда работников.

5.1.13. Осуществлять комплекс мероприятий по аттестации рабочих мест по условиям труда.

## **5.2. Работник в области охраны труда обязуется:**

5.2.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда (статья 215 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.2.2. Правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты.

5.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.2.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью детей.

5.2.5. Оказывать содействие администрации Учреждения в создании условий труда и отдыха работающих, питания в период трудового дня.

5.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **5.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

5.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и работниками законодательных и других нормативных актов об охране труда.

5.4.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

5.4.3. Принимать участие в работе комиссии по проверке знаний по охране труда.

## **VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

6.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной

платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

6.3. Выборным профсоюзным активистам, не освобожденным от производственной деятельности, сохраняется средняя заработная плата за период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзами, за исключением забастовок.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **7.1. Работодатель обязуется.**

7.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования.

7.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.1.3. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками медицинского осмотра.

7.1.4. Закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении.

7.1.5. Обеспечивать меры социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.6. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

7.1.7. Обеспечивать доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, для качественного осуществления педагогической деятельности.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 28.12.2013г. №400 – ФЗ «О страховых пенсиях»,

### **работодатель обязан:**

8.1. своевременно производить ежемесячные обязательные платежи по страховым взносам в бюджет Социального фонда РФ ежемесячно в срок, установленный в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации

8.2. вести учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

8.3. в установленный срок предоставлять органам Социального фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учета в системе государственного пенсионного страхования».

## **IX. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА**

9.1. Стороны исходят из того, что эффективность работы школы в решающей мере зависят от согласованности интересов работодателя и работников, уровня квалификации персонала, эффективного использования его профессионального мастерства и опыта, регулирования и контроля вопросов, связанных с трудовой мотивацией и вовлеченностью работников в образовательный и производственный процесс, улучшения качества труда.

9.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Пополнять резерв руководящих кадров компетентными работниками Учреждения.

9.3.2. Не реже чем один раз в три года проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (ст.196 ТК РФ).

9.3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором (ст.196 ТК РФ).

9.3.5. Проводить необходимую работу по сохранению и развитию наставничества над молодыми специалистами.

9.3.6. Проводить мероприятия по повышению престижа профессии «учитель», принимать участие в конкурсе «Учитель года».

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется способствовать:

9.4.1. Повышению квалификации работников.

9.4.2. Содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

9.5. Педагогические работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

9.6. Работник обязан:

9.6.1. Подтверждать соответствие занимаемой им должности на основе оценки его профессиональной деятельности или по уровню профессиональной компетенции соответствовать требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

9.6.2. В соответствии с требованиями ФГОС (федеральным государственным образовательным стандартом) непрерывно профессионально развиваться, осваивать дополнительные профессиональные образовательные программы в необходимом объеме, не реже чем каждые три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

## **Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Договор вступает в силу со дня подписания.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются 1 раз в год на общем собрании трудового коллектива о выполнении коллективного договора.

10.6. При невыполнении условий договора, виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (статья 55 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор утвержден общим собранием работников.

“ 31 ” августа 2023г.