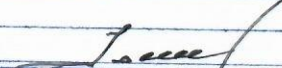


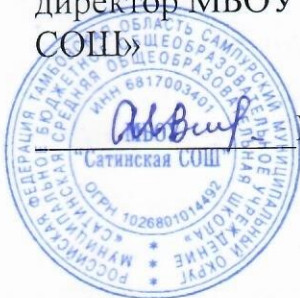
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«САТИНСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

С 05.02.2024 г. ПО 04.02.2027 г.

(с изменениями)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
<b>УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ</b>	
№ <u>241-24</u>	от <u>14.05.2024</u>
На <u>25</u>	листах
Министр	

от работодателя  
директор МБОУ «Сатинская  
СОШ»



И.В. Абрамова

от работников  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Сатинская СОШ»

Илясова Н.Н.Илясова

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Сатинская средняя общеобразовательная школа» (Школа).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет);
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ «Сатинская СОШ» (далее, Работодатель).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально - трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности Школы, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.6. 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 первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие. В случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. В течение срока действия коллективного 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.

#### **1.10. Работодатель обязуется:**

1.10.1. Признать выборный орган первичной профсоюзной организации - профсоюзный комитет Школы единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.10.2. Соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.10.3. Ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт образовательной организации.

#### **1.11. Профсоюзный комитет обязуется:**

1.11.1. Содействовать эффективной работе Школы;

1.11.2. Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.11.3. Обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года с 05.02.2024 г. по 04.02.2027 г. и вступает в силу с момента его подписания.

## **2. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. УПРАВЛЕНИЕ ШКОЛОЙ.**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Школы, в целях улучшения социально-экономического положения работников **Стороны:**

2.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных программ, региональных законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании регионального и муниципального бюджетов обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Тамбовской области и администрации Сампурского муниципального округа Тамбовской области для решения следующих вопросов:

-своевременной индексации окладов (ставок) и должностных окладов работников Школы в связи с ростом потребительских цен;

-на охрану труда и пожарную безопасность в Школе, на специальную оценку условий труда;

-на проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Школы;

-на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

-на ежемесячную выплату молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

### **2.3. Работодатель:**

2.3.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Школы в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденных законами о региональном и муниципальном бюджетах.

2.3.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо

изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3.3. Организует работу по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.5 ст.47 ФЗ от 29.12.2012г. №273-ФЗ). Проводит работу по проведению аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностями один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности (ст.49 ФЗ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ).

2.3.4. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Сотрудничает с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.3.6. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.7. Включает представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Школой, в том числе:

- в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование; в том числе, в случаях возникновения конфликтов интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов;
- в состав комиссии по установлению работникам выплат стимулирующего характера на основе применения демократической процедуры оценки эффективности работы различных категорий работников.

#### **2.4. Профсоюзный комитет:**

2.4.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников Школы.

2.4.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.4. Способствует соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и эффективному выполнению работниками трудовых обязанностей.

2.4.5. Вносит предложения Работодателю по совершенствованию локальных актов, регулирующих вопросы оплаты труда, управления Школой, реализации академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»

2.4.6. Содействует предотвращению в Школе коллективных трудовых споров.

2.4.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5. Стороны договорились, что участие работников в управлении Школой осуществляется непосредственно самими работниками или через профсоюзный комитет в следующих формах:

2.5.1. Участие в работе коллегиальных органах управления Школой в порядке, установленном уставом Школы.

2.5.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов профсоюзного комитета, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.5.3. Создание комиссии с участием профсоюзного комитета как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.5.4. Участие работников и профсоюзного комитета, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Школы, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.6. Проведение консультаций работодателя с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте Школы.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

#### **Стороны договорились о том что:**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.1.3. Трудовой договор 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.

3.1.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. 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 надлежаще заверенную копию указанного приказа. Условия, оговариваемые при

заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Школы.

3.1.5. Трудовой договор с работниками Школы заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.1.6. Наименования должностей и профессий работников Школы должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.1.7. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в Школе.

3.1.8. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Школы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, и коллективным договором Школы.

3.1.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.



3.1.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.12. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.13. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением количества классов (классов-комплектов), групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, образовательных программ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

### **Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени**

**отдыха исходят из того, что:**

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3.1. Режим рабочего времени педагогических работников регулируются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

3.3.2. В Школе введен суммированный учет рабочего времени педагогических работников (ст.104 ТК РФ). Установлен учетный период 3 месяца. При суммированном учете рабочего времени продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Нормальное число рабочих часов за учетный период определено исходя из еженедельной продолжительности рабочего времени педагогических работников не более 36 часов в неделю.

3.3.3. Правилами внутреннего трудового распорядка Школы в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Школы или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

3.3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ.

3.3.5. Общими выходными днями является суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Кроме случаев, предусмотренных ст. 153 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4. Педагогические работники Школы имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных

основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Другим работникам Школы ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.4.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательной организации. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.4.2. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.4.3. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

3.4.5. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законодательными, локальными нормативными актами образовательной организации.

3.6. Педагогические работники Школы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

3.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году.

3.9. Профком Школы осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА.**

##### **Стороны признают:**

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала Школы формируется за счет следующих источников финансирования:

- средств субвенции области на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования;
- ежемесячных стимулирующих выплат молодым специалистам Школы в соответствии со ст.139 ТК РФ;
- единовременных стимулирующих выплат (лучшим учителям, лучшему педагогическому коллективу и т.п.);
- за счет организации платных образовательных услуг (в случае оказания услуг, не предусмотренных федеральными образовательными стандартами, на основании заявления родителей обучающихся и исключительно на добровольной основе);
- за счет привлечения внебюджетных средств.

4.3. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного Школе фонда оплаты труда.

4.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ.

4.5. Вопросы оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда Школы.

4.6. Отнесение должностей работников Школы к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.7. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, размер тарифной ставки по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты доплат, надбавок, поощрительных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.8. В трудовом договоре с работником конкретизируются условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

4.9. Должностной оклад (ставка заработной платы) является фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.10. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.11. Размеры и условия дополнительных выплат за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

4.12. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.13. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляются в Положении об оплате труда работников Школы.

4.14. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.15. К выплатам компенсационного характера относятся:

-выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания (выполнение работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего установленную норму часов за ставку заработной платы), выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, пришкольным участком, руководство методическими объединениями, делопроизводство, выполнение функции ответственного за безопасную доставку обучающихся школьным автобусом, установку компьютерных программ, ведение сайта, регистрацию электронной почты, ведение базы АРМ «Директор», ремонт швейных машин, выполнение функций куратора, организатора дистанционного обучения учащихся и другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором), увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.16. Основаниями для начисления заработной платы работникам Школы являются:

приказ руководителя Школы о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция.

#### **4.17. Работодатель обязан:**

4.17.1. Извещать при выплате заработной платы в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.17.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца.

Выплаты производить: за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца, за вторую половину месяца – 10 числа каждого месяца следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.17.3. Сохранять оплату труда в размере средней заработной платы при приостановлении образовательной деятельности Школы в связи с установлением карантина, метеоусловиям и в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Школы.

4.17.4. Производить компенсационные выплаты за работу с вредными и (или опасными условиями труда) в минимальном размере повышения оплаты труда на 4 процента от тарифной ставки (оклада). Повышение заработной платы по указанным основаниям производить по результатам специальной оценки условий труда.

4.17.5. Работодатель признает право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы заработной платы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ изменения от 30.12.2015г. Федеральный закон № 434-ФЗ)

#### **4.18. Профсоюзный комитет:**

4.18.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.18.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

### **5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ**

#### **5.1. Работодатель и профсоюзный комитет:**

5.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

5.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в образовательном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности воспитанников.

5.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.



5.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободное выражение своего мнения, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- права на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- права на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной деятельности и во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;
- права на участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Школы;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.1.5. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

5.1.6. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.7. Организуют работу в целях повышения профессионального престижа работников образования.

5.1.8. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

## **5.2 Работодатель:**

5.2.1. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Школы.

5.2.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника, в том числе:

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

**5.3. Работодатель признает** право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

**5.4. Работодатель в целях реализации государственной политики в области занятости гарантирует:**

5.4.1. Выполнение законодательных требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в

связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации;

5.4.2. Проведение с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

5.4.3. Обеспечение гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;

5.4.4. Предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 2 месяца и предоставлению времени работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

5.4.5. Недопущение увольнения работников предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

5.5. Стороны считают, что при изменении организационно-правовой формы, ликвидации образовательной организации, сокращении численности или штата работников Школы Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

## **6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.**

### **6.1 Работодатель обязуется:**

6.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;
- на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

- на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;

- на обязательные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии со статьёй 214 ТК РФ за счет средств работодателя;

- на компенсации, установленные настоящим трудовым законодательством и коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.3. Проводить в Школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по улучшению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета.

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

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (ст.221 ТК РФ). Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.1.7. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.214,220 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей,

специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

## **6.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

6.2.1. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

6.2.2. Принимать участие в расследовании, несчастных случаев на производстве, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя(ст.227 ТК РФ).

6.2.3. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.4. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.2.5. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

6.2.7. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. В целях социальной защиты работников **стороны договорились:**

Работникам образовательной организации по письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ предоставляются отпуск без сохранения заработной платы в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близких родственников сроком до пяти календарных дней.

7.1.2. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

-работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;

-работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;

-отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя Школы и с учетом мнения профсоюзного комитета.

### **7.3. Работодатель:**

7.3.1. Представляет в соответствии с Федеральным законом об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования в установленный срок сведения о застрахованных лицах; информирует застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Федеральный закон от 14.07.2022 № 236-ФЗ), для индивидуального (персонифицированного) учета.

### **7.4. Профсоюзный комитет:**

7.4.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.4.2. С согласия работников создает базу данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.4. Проводит правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

**7.5. Стороны** по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **8.1. Стороны подтверждают, что:**

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима

работы принимаются руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.1.2. Работники и профсоюзный комитет, как представитель работников участвуют в формировании правового поля деятельности Школы, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель проводит консультации с профсоюзным комитетом как представительным органом работников при разработке проекта локальных нормативных актов и учитывает его мнение.

8.1.3. С учетом мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права: Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда, Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, Соглашение по охране труда.

8.1.4. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

8.1.5. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета, как представительного органа работников:

- при установлении очередности предоставления отпусков;
- при аттестации работника на соответствие занимаемой должности;
- при возбуждении ходатайства о награждении работников учреждения государственными наградами, отраслевыми почетными званиями и грамотами;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

8.1.6. Профсоюзный комитет осуществляет в соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ общественный контроль профсоюза за соблюдением трудовых прав и социальных гарантий, том числе:

- права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- права на дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности;

- права на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- права на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет.
- права на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права и меры социальной поддержки, установленные законодательством РФ и Тамбовской области.

8.1.7. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.1.8. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

8.1.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации в установленных случаях освобождаются от работы.

## **8.2. Работодатель:**

8.2.1. Включает представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2.2. Создает комиссию с участием профкома как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

8.2.3. Учитывает значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

8.2.4. Устанавливает стимулирующую выплату работнику, избранному председателем выборного органа профсоюзной организации. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда образовательной организации.



8.2.5. Предоставляет необходимые нормативные акты и документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором;

8.2.6. Предоставляет в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

8.2.7. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

#### **9.1. Стороны договорились, что:**

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

9.2. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

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

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

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

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями и соответствующими органами по труду.

Принудовано,  
пронумеровано и скреплено  
печатью

25 (всего листов)

Директор школы  
И.В. Абрамова

