

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа №4 п.Нижний Куранах»  
МО «Алданский район»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2024 годы

От работодателя:

Директор  
общеобразовательного  
учреждения

*Л.В.Мухина*  
Л.В.Мухина  
(подпись, Ф.И.О.)  
M.D.  
20.10.2021 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения

*Н.Л.Пономаренко-Скотянная*  
Н.Л.Пономаренко-Скотянная  
(подпись, Ф.И.О.)

Зарегистрирован в ГКУ РС(Я) "Алданское  
УСЗН и Г при МГ и СР РС(Я)"  
от 29.10.2021 № 40-21

Руководство по управлению *Магудова В.В.*



## 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 «Средняя общеобразовательная школа №4 п. Нижний Куранах» МО «Алданский район» (далее по тексту – Организация). Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МБОУ СОШ № 4 в лице председателя Пономаренко-Скотляной Натальи Леонидовны (далее профсоюз);

- работодатель в лице директора Мухиной Лены Викторовны.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Организации в течение 5 рабочих дней после его подписания.

- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым

Представитель Работодателя

Представитель Работников

договором.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом (ст.63 ТК РФ), - также лица, не достигшие указанного возраста.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Для вновь принимаемых работников может устанавливаться испытательный срок до 6 месяцев. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.7. Работодатель ставит в известность представительный орган работников о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

2.9. Работодатель обеспечивает заключение (оформление) с работниками трудовых договоров, которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев;

- иные условия, предусмотренные трудовым законодательством.

2.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Представитель Работодателя

Мухомед

Представитель Работников

Рах

2.11. Работники, реализующие общеобразовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определённой трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях. Такая работа не считается совместительством.

2.12. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

– до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

– руководствоваться Единым квалификационным справочником, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования и иных отраслей, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.13. Увольнение работника производится в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт в соответствии со статьёй 140 Трудовым кодексом РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несёт ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днём оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта б части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлён до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трёх рабочих дней со дня обращения работника.

Представитель Работодателя

Мухиной

Представитель Работников

Рса

### 3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3. Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, работники предупреждаются работодателем персонально или под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель обязан предложить работнику, подлежащему увольнению, другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка

3.2. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора.

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения за 3 месяца, представлять в представительный орган работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующий представительный орган работников, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.5. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

3.6. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.7. Статья 179 ТК. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- Семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

Представитель Работодателя

*Мухомед*

Представитель Работников

*Рад*

– работникам, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет.

– председателю первичной профсоюзной организации.

3.8. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

3.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

4.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

4.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **5. Продолжительность рабочего времени, времени отдыха работников организации.**

5.1. В организации установлена продолжительность рабочей недели:

5.1.1. Для директора, заместителей директора, педагогических работников устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – суббота, воскресенье, занятия в одну смену. Для директора, педагогических работников, а также для работников административно-хозяйственного персонала Якокитского филиала устанавливается 6-дневная рабочая неделя, с одним выходным днем-воскресенье.

5.1.2. Для работников административно-хозяйственного персонала, главного бухгалтера, ведущего бухгалтера, экономиста, специалиста по кадрам, документоведа устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей: директор, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, педагог-библиотекарь, библиотекарь, секретарь учебной части, заместители директора.

5.6. Разъездной характер работы устанавливается для следующих должностей: директор, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, экономист, специалист по кадрам.

5.7. Расписание уроков составляется работодателем организации, исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и экономии времени педагогических работников.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом. Привлечение работников производится с их письменного согласия.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.13. Педагогические работники имеют возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемены). Другим работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 1 часа. Время перерыва в рабочее время не включается.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.16. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.17. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за условия ненормированного рабочего дня в размере:

- директору – 3 дня, главному бухгалтеру – 10 дней
- заместителю директора – 3 дня
- секретарю учебной части – 5 дней;
- иным работникам с ненормированным рабочим днем – 7 дней.

5.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.21. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК 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; по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка и т.д.

5.22. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.23. По желанию работника может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям;
- работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, - 3 календарных дня;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работников сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка;
- председателю профсоюзного комитета – 3 календарных дня.
- Членам профсоюзного комитета – 1 календарный день.

Остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению с работодателем.

5.24. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один месяц.

Представитель Работодателя

*Мухинец*

Представитель Работников

*РСТ*

5.25. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. (ст.104 ТК РФ).

5.26. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом РФ.

5.27. К педагогической деятельности не допускаются лица:

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

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующими основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помешания в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- 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.

5.28. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включаются учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.29. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом организации.

5.30. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другой образовательной организации не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (педагогической нагрузки – 9 часов).

5.31. Педагогические работники могут привлекаться к дежурству в организации. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее, чем за 10 минут до начала занятий и продолжаться не более 10 минут после их окончания. Если учитель дежурит на перемене, время перемены составляет время дежурства.

5.32. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.) педагогические работники вправе использовать (распределять работу) по своему усмотрению.

5.33. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.35.1. Работникам предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), переносу не подлежат и с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками не суммируются.»

2. Стороны договорились, что дополнения вступают в силу с 10 мая 2021 года и действуют в течение всего срока действия коллективного договора.

## 6. Оплата и нормирование труда

### 6.1. Работодатель гарантирует:

- осуществление оплаты труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников организации, разработанным в соответствии с требованиями трудового законодательства, другими нормативно-правовыми актами об оплате труда и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.2. Заработка плата выплачивается работникам в рублях за текущий месяц не менее 2-х раз в месяц по месту работы в денежной форме или перечислением на счет работника через кредитные учреждения. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.3. Заработка плата работников исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда. Положение об оплате труда обязательно должно быть принято с согласия представительного органа работников

6.4. Заработка плата педагогических работников устанавливается согласно Методике формирования новой системы оплаты труда, исходя из должностного оклада, определяемого в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп по своей отрасли деятельности, компенсационных надбавок и стимулирующих выплат.

6.5. Оплата труда работников осуществляется с учетом Единых квалификационных справочников, обеспеченности финансовыми средствами и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- выплаты по установленным повышающим коэффициентам;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами организаций.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем образовательной организации на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в соответствии с принятым Положением об оплате труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Конкретный перечень выплат компенсационного характера устанавливается Положением об оплате труда, принятом в организации с согласия представительного органа работников.

6.9. Стимулирующие выплаты обеспечиваются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом обеспеченности финансовыми средствами, и являются выплатой, направленной на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Размер и виды стимулирующих выплат определяются Управляющим Советом организации

Представитель Работодателя

Мухин

Представитель Работников

Лоб

по представлению руководителя в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, принятым в организации.

С учетом экономии финансовых средств работникам может выплачиваться премия за полугодие, год.

#### 6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято, по иным основаниям, предусмотренным действием законодательства, локальными актами.

6.11. Штатное расписание организации формируется, исходя из количества классов-комплектов и в пределах выделяемого лимита ФОТ на текущий год.

6.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогов на новый учебный год устанавливается руководителем организации до окончания учебного года, сохраняя, как правило, объем и преемственность. Работник получает информацию о своей нагрузке на будущий год до ухода в отпуск и в письменной форме.

6.13. Объем учебной нагрузки, установленный педагогом в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение данного учебного года, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества классов, уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

6.14. Изменение учебной нагрузки учителю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможно только с согласия работника в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работнику поручается с учетом его специальности и квалификации другая работа в той же организации на все время простоя или в другой организации, но на той же местности на срок до одного месяца (замена занятий в связи с погодными условиями, карантином и т.д.).

6.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ими трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

6.16. Работники имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку, курсы повышения квалификации частично за счет средств организации.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работников сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

## 7. Охрана труда и здоровья

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права работодатель заключает соглашение по охране труда (организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

7.1.2. Обеспечивать за счёт средств организации прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.1.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками учащимися. Информировать профсоюз о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.1.4. Обеспечивать спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

Стороны договорились, что перечень должностей для компенсационных выплат работникам занятых на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда определяется по результатам специальной оценки условий труда.

7.1.5. Организовывать проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в образовательных организациях в соответствии со ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н (с изменениями от 10.12.2012г.), ФЗ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ.

7.1.6. Организовать проведение дополнительной диспансеризации работников образовательных организаций в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития РФ.

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

7.1.8. По итогам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза.

7.1.9. 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.

7.1.10. Обеспечивать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.11. Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

7.1.12. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

## 7.2. Работодатель организации:

- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- обеспечивает набор лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- при выполнении работ в отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты;
- обеспечивает возможность получения сотрудниками горячего питания;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

## **8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. Материальная ответственность работодателя.**

8.1. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработка не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд согласно ст.235 ТК РФ.

8.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Ст.236 ТК РФ.

## **9. Выплата гарантий и компенсаций работникам.**

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств организации.

9.2. В случае, если работник не имел заработка, а также в случае, если средний заработка, рассчитанный за эти периоды, в расчете за полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на день наступления страхового случая, средний заработка, исходя из которого исчисляются пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячное пособие по уходу за ребенком принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая.

9.3. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается материальная помощь за счет средств добровольных пожертвований работников.

9.4. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы в соответствии с Положением «О порядке направления работников муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Алданского района в служебные командировки (решение сессии Алданского районного Совета от 07.04.2009 г. №6-10).

9.5. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Представитель Работодателя

*Лукашев*

Представитель Работников

*Люб*

9.6. Работнику и двум членам семьи (неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником) производится один раз в два года компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории РФ к месту использования ежегодного оплачиваемого отпуска работника и обратно в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета МО «Алданский район» (решение сессии Алданского районного Совета от 27.07.2011г. №25-1).

9.7. Техническому персоналу производится доплата к должностному окладу в целях приближения размера заработной платы к величине минимального размера оплаты труда по РС(Я).

9.8. Техническому персоналу производится доплата 10% за уборку туалета.

9.9. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсаций расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения согласно п.8 ст.47 Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

10.1. Работодатель обязуется перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

10.2. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законом порядке профсоюзному органу (представительному органу работников) информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10.3. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному органу (представительному органу работников) возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

10.4. Члены профкома (представительного органа работников) включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10.5. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

## **11. Разрешение трудовых споров**

11.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации организации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам и судах согласно ст.382 ТК РФ).

## **12. Заключительные положения.**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

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

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

12.4. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Представитель Работодателя

*Сергей*

Представитель Работников

*Леб*

Гірошито  
принуждено  
скреплено  
негативу 15



Директор  
М. В. Мурзина

Мурзина  
М. В. Мурзина