

Работодатель:  
Директор МБОУ Кутейниковской  
СОШ



В.П.Матвеева  
«28» июня 2021 г.

Представитель работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Кутейниковской  
СОШ

И.Н.Шипкина  
«28» июня 2021 г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Кутейниковской средней общеобразовательной школы  
на 2021-2024 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 18223 от 28.07.2021

х. Кутейников  
2021 год

Работодатель:  
Директор МБОУ Кутейниковской  
СОШ

Представитель работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Кутейниковской  
СОШ

\_\_\_\_\_ В.П.Матвеева  
«28» июня 2021 г.

\_\_\_\_\_ Н.Н.Шишкина  
«28» июня 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Кутейниковской средней общеобразовательной школы  
на 2021-2024 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

х. Кутейников  
2021 год

## 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 Кутейниковской средней общеобразовательной школе (сокращенное наименование – МБОУ Кутейниковская СОШ, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников МБОУ Кутейниковской СОШ и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

1.3.1. Работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ Кутейниковской СОШ Матвеевой Веры Петровны;

1.3.2. Работники учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Шишкиной Натальи Николаевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного учреждения, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших первичную профсоюзную организацию (профсоюз) в представлении своих интересов.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1 (один) процента от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.6.1. создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее собственного престижа и деловой репутации;

1.6.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающими положение работников по сравнению с действующим законодательством;

1.6.3. повышения уровня жизни работников и членов их семей;

1.6.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.6.5. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.8. Работодатель обязуется:

1.8.1. обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

1.8.2. добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.8.3. обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;

1.8.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высококачественного труда;

1.8.5. учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения;

1.8.6. направлять в территориальные органы ПФ РФ по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 (двенадцать) месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота ПФ РФ по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением ПФ РФ по Ростовской области;

1.8.7. представлять в территориальные органы ПФ РФ по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

1.8.8. обеспечивать проведение производственной гимнастики на рабочих местах;

1.8.9. обеспечивать проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения;

1.8.10. обеспечивать участие работников организации в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде.

1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется:

1.9.1. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

1.9.2. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

1.9.3. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

1.9.4. в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

1.10. Работники обязуются:

1.10.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.10.2. выполнять устные и письменные распоряжения Работодателя;

1.10.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

1.10.4. способствовать повышению качества работы в сфере образования;

1.10.5. беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

1.10.6. соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.13. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

1.17. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.18. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.19. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

1.20. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.21. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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) в интересах, под управлением и контролем работодателя, 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 договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель (полномочный представитель) обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

2.6.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.6.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

2.6.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

2.6.4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

2.6.6. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

2.6.7. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.6.8. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

2.6.9. лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;

2.6.10. иных лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7.1. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- в соответствии со статьей 60<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей **временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем **с письменного согласия работника**.

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.17. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и гл. 27 ТК РФ.

2.18. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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).

3.3.5. 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.

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

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие замещаемой должности по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

#### 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение № 2).

4.2. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями рабочей неделе.

4.3. В МБОУ Кутейниковская СОШ начало работы для всех работников ОУ – начинается в 8 часов 30 минут, в том числе для директора школы, заместителя директора по УР. Временем для отдыха, обеда педагогических работников, администрации школы являются школьные перемены. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим, а не академическим часам.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.4.1. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.4.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе

4.4.3. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, которое должно быть доведено до сведения учителей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований Санэпиднадзора и рационального использования времени учителя.

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.



4.6. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников образовательного учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее-каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.7. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время оплата не производится за этот вид образовательной деятельности.

4.8. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники, в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.10. 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 другом учебном образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

4.11. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.12. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.13.. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

4.14. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работникам учреждения предоставляются продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, педагогическим работникам (учителям) 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, воспитателям дошкольной группы 42 (сорок два) календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

4.14.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работодатель предоставляет:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ).

Кроме того, в соответствии со ст.123 ТК РФ до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работодатель должен предоставить мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

4.14.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

4.14.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

4.14.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 (тридцать) календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.15. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, при наличии у последнего уважительных причин для требования перенесения отпуска и в иных случаях, установленных трудовым законодательством.

4.16. За исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации работникам предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

4.16.1. работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 10 (десять) дней;

4.16.2. работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до восемнадцати лет – до 10 (десять) дней, сверх установленных законодательством дополнительных оплаченных выходных дней;

4.16.3. одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до четырнадцати лет – до 10 (десять) дней;

4.16.4. мужчинам в связи с рождением ребенка в семье – до 3 (три) дней;

4.16.5. родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок согласно медицинскому заключению;

4.16.6. в связи с юбилеем работника – до 3 (три) дней;

4.16.7. в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – до 3 (три) дней;

4.16.8. в связи с переездом на новое место жительства – до 3 (три) дней;

4.16.10. для ликвидации аварии в доме – до 3 (три) дней;

4.16.11. для празднования серебряной (золотой) свадьбы работника – до 3 (три) дней;

4.16.12. в связи с похоронами близкого родственника – до 3 (три) дней;

4.16.13. родителям, в связи с проходами детей в армию – до 3 (три) дней;

4.17. По решению работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации указанные отпуска могут быть полностью или частично оплачены.

4.18. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей, получающих начальное общее образование - краткосрочный отпуск в День Знаний с сохранением среднего заработка; имеющим детей-выпускников школы - краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

4.19. Остальным работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по личному заявлению на срок не более 14 (четырнадцать) календарных дней, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 128 ТК РФ).

4.20. Учителя, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.21. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.2. Оплата труда производится в соответствии с положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Методический кабинет и централизованная бухгалтерия отдела образования Администрации Милютинского района» (утв. Постановлением Администрации Милютинского района от 31.10.2016 № 648 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Милютинского района»).

5.3. Система оплаты труда включает в себя:

5.3.1. размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

5.3.2. выплаты стимулирующего характера.

5.4. В случаях, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законом работнику, производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если месяц отработан не полностью доплата выплачивается в размере пропорциональном отработанному времени.

5.5. Выплата заработной платы производится своевременно и в полном объеме. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этих дней (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается настоящим коллективным договором: не позднее 15 (пятнадцать) календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.5.1. За январь: первая часть заработной платы работника производится 27-го числа текущего месяца, 6-го числа месяца следующего за расчетным производится полный расчет с работником.

С февраля по ноябрь: первая часть заработной платы производится 25-го числа каждого месяца, 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

За декабрь: первая часть заработной платы работника производится 15-го числа текущего месяца, 30 –го числа месяца производится полный расчет с работником.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6. В случаях, если организация не провела своевременную выплату отпускных, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.7. Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.8. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством РФ, коллективным договором, соглашением.

5.9. Оплату за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством РФ.

5.10. Пре прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

## 6. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию, изменению режима работы.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать массовым высвобождением 5 (пять) и более работников.

6.2.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласия первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

6.3. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным настоящим законодательством РФ.

6.4. Стороны договорились о том, что:

6.4.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

6.4.2. При расширении штата организации приоритет при приеме на работу отдается лицам, ранее уволенным в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

6.5. Помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

6.5.1. проработавшие в организации свыше 10 лет;

6.5.2. одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

6.5.3. одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

6.5.4. в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

6.6. Вплоть до момента увольнения на каждого работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и индексация заработной платы.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. разработать и утвердить инструкции по охране труда для Работников, иметь в наличии комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.1.3. обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

7.2. Для всех поступающих на работу лиц проводится инструктаж по охране труда.

7.3. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Работодатель проводит специальную оценку условий труда не реже, чем один раз в пять лет.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.4.2. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного комитета организации и комиссии по охране труда.

7.6. Руководитель назначает ответственного за безопасность в школе, который:

- проводит первичный и плановый инструктаж на рабочем месте;
- проводит тренировочные занятия по эвакуации из здания в случае ЧС в школе;
- обеспечивает выполнение соглашения по ТБ и ПБ в школе;
- разрабатывает мероприятия по ТБ и ПБ в школе;
- следит за температурным режимом в школе.

7.7. Руководитель:

- распределяет функциональные обязанности по охране труда между ответственными за охрану труда в школе;
- направляет на обучение по охране труда;
- осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляет их актом по форме, предусмотренной законодательством;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечивает работников соответствующим инвентарем, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

## 8 .СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обеспечивает гарантии работников:

8.1.1. при направлении в служебные командировки (ст. 166-168 ТК РФ);

8.1.2. при совмещении работником обучения с работой (ст. 173-177 ТК РФ);

8.1.3. при расторжении трудового договора (ст. 178-181 ТК РФ);

8.1.4. при временной нетрудоспособности, несчастном случае на производстве (ст. 183-184 ТК РФ);

8.1.5. при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

8.1.6. в случае сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);

8.1.7. при направлении работника для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

8.2. Производить выплату ежемесячного пособия на ребёнка до 3-х лет в размере, определенном законодательством РФ.

8.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления в органы Пенсионного фонда РФ. Ежегодно информировать

работников о сведениях, представляемых в Пенсионный фонд РФ, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

## 9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются комиссией по трудовым спорам, состав которой утверждается приказом директора организации (ст. ст. 383, 384 ТК РФ).

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

В случае если работник уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1 (один) % (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и

только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает вопросы, установленные законодательством РФ.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров.

11.2. Выражать и отстаивать мнение работников в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

11.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.11. Участвует в проведении специальной оценки условий труда организации.

11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семь) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

12.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и профсоюзная организация).

12.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) коллектива.

12.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором подвергаются штрафом в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании первичной профсоюзной организации и одобрения его участниками. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, действующим законодательством (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

#### Приложения к коллективному договору:

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением изменений и дополнений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБОУ Кутейниковская СОШ.