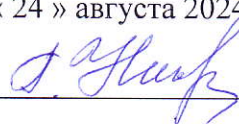
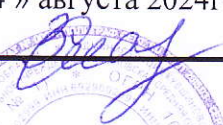


<p>«Согласовано» Председатель профкома МОУ КСОШ №1 Никольская Г.В. « 24 » августа 2024 г.</p> 	<p>Принят на общем собрании трудоого коллектива « 24 » августа 2024 г. (Протокол №1 общего собрания работников и рабочих МОУ КСОШ №1)</p>	<p>«Утверждаю» Директор МОУ КСОШ №1 Захарян В.А. « 24 » августа 2024г. Приказ по МОУ КСОШ №1 № 149/5 от « 24 » августа 2024г</p> 
---	---	--



## Коллективный договор

между администрацией МОУ Кувшиновская средняя  
общеобразовательная школа №1 и профсоюзной  
организацией МОУ Кувшиновская средняя  
общеобразовательная школа №1 на 2024-2026 год

## **1. Общие положения.**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» 11 марта 2002 года, Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 20 января 1996 года, действующего законодательства РФ о труде, иными законодательными и нормативными актами.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и рабочими школы, с одной стороны, и администрацией МОУ Кувшиновская средняя общеобразовательная школа №1, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами».
- 1.3. Работники и рабочие МОУ Кувшиновская средняя общеобразовательная школа №1 доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.
- 1.4. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации школы и работников и рабочих, обязательства и ответственность сторон на принципах, основывающихся на нормах Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указах президента Российской Федерации и Постановлениях Правительства Российской Федерации.
- 1.5. Коллективный договор признает исключительное право директора школы на:
  - ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
  - поощрение работников и рабочих за добросовестный труд;
  - требование от работников и рабочих исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
  - привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
  - принятие локальных нормативных актов;
  - требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.
- 1.6. Коллективный договор признает право работника и рабочего на:
  - заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
  - предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
  - своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
  - отпуск, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 года № 1052 (приказ Министерства образования от 20 сентября 1994 года № 360);
  - объединение в профессиональный союз;
  - защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
  - обязательное социальное страхование.
- 1.7. Директор школы признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на:
  - мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников и рабочих муниципального общеобразовательного учреждения Кувшиновская средняя общеобразовательная школа №1
  - график отпусков;
  - приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
  - приказы о награждениях работников и рабочих;

- приказы о расторжении трудового договора с работниками и рабочими, являющимися членами профсоюза по п.2. ст.81, подпункту «б» п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ;
  - обсуждение с директором школы вопросов о работе образовательной организации и внесения предложений по ее совершенствованию.
- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников и рабочих образовательной организации, независимо от членства в профсоюзной организации.
- 1.9. В течение срока действия настоящего договора стороны, его подписавшие, вправе по взаимной договоренности вносить изменения и дополнения, не противоречащие действующему законодательству.
- 1.10. Положения договора должны быть учтены при заключении трудовых договоров с работниками и рабочими образовательной организации, разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Условия трудовых договоров с работниками и рабочими образовательной организации, ухудшающие их положение по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором, недействительны.
- 1.11. Стороны договорились:
- Профсоюзная организация образовательной организации, ее выборный орган выступает в качестве полномочного представителя работников и рабочих школы при разработке и утверждении коллективного договора, ведении коллективных переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем приема, перевода, увольнения, (в т. ч. по инициативе администрации), оплаты труда, режима труда и отдыха, социальных льгот и гарантий.
  - Ни одна из сторон в течение установленного срока действия коллективного договора не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента его подписания и действует до заключения нового. Срок действия настоящего коллективного договора 3 года.
- 1.13. Директор школы несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета:
- Предоставление помещения для работы;
  - Ежемесячное бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений;
  - Приказы, распоряжения, постановления, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы и права работников принимаются с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа;
  - Увольнение с работы председателя профсоюзного комитета производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа;
  - Работодатель создает условие для работы представителей профсоюзного комитета в аттестационной комиссии образовательной организации;
  - Работники и рабочие, избранные председателями профсоюзного комитета школы, могут принимать участие в работе комиссии по распределению стимулирующего фонда;
  - Работники, избранные председателями профсоюзного комитета школы на не освобожденной основе, получают доплату в размере 5% должностного оклада;
- 1.14. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.15. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Профсоюзный комитет один раз в течение календарного года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива школы.

## **2. Трудовые отношения.**

- 2.1 Трудовые отношения. Трудовые отношения между работником и рабочим и администрацией школы возникают на основе трудового договора, заключаемого в письменной форме между работником и рабочим и работодателем (директором школы), по общему правилу на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора

допускается лишь в строго оговоренных законом случаях (ст. 59 ТК РФ). Перевод работника и рабочего, работающего на условиях бессрочного трудового договора на работу по срочному трудовому договору, может быть произведен только по его личному письменному заявлению.

Условия, оговариваемые в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работника и рабочего по сравнению с определенными в законодательстве о труде и в настоящем коллективном договоре.

2.2 При заключении срочного трудового договора, кроме срока его действия, в нем указываются и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного договора (ст. 59. ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок (до 5 лет – ст. 58. ТК РФ), при отсутствии достаточных к тому оснований (установленных полномочными органами – Рострудинспекция или суд), считается заключенным на неопределенный срок.

2.3 При приеме на работу директор школы обязан:

- Договор заключить в письменной форме;
- Прием на работу оформить приказом (распоряжением), который объявляется работнику под роспись в 3-х дневный срок со дня его подписания;
- В 5-ти дневный срок внести в трудовую книжку работника и рабочего запись о приеме на работу с точным указанием должности согласно ПКГ;
- Ознакомить работника и рабочего под роспись с локальными нормативно – правовыми актами, действующими в школе: уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями (инструкциями), настоящим коллективным договором и др.

2.4 Существенными условиями труда при заключении трудового договора следует считать: место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы (при заключении трудового договора и дата ее окончания); наименование должности и специальности (с указанием их точном соответствии с ПКГ и штатным расписанием школы); права и обязанности работника и рабочего и работодателя; характеристики условий труда и отдыха (при наличии его от нормального); условия оплаты труда (согласно положению о системе оплаты труда МОУ КСОШ №1). О введении изменений существенных условий труда работник и рабочий должен быть уведомлен письменно не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.5 Расторжение трудового договора с работником и рабочим школы – членом профсоюза по инициативе работодателя, необходимо проводить в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства с учетом мнения выборного профсоюзного органа независимо от основания увольнения по ст. 81. ТК РФ.

2.6. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

2.6.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об общеобразовательном учреждении», когда «как правило сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах». «Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».

2.6.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора школы с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.6.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 мая текущего года.

2.6.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.6.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.6.6. Работники школы имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств образовательной организации. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет школы. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовку за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

2.6.7. Своевременно создать аттестационную комиссию образовательной организации. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

2.6.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

2.6.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников образовательной организации – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), других работников и рабочих школы – 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

3.2. Рабочее время педагогических и других работников и рабочих образовательной организации регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися приложением к настоящему коллективному договору, Уставом школы, трудовыми договорами (контрактами) работников и рабочих, а также учебным расписанием и графиками сменности, принимаемыми с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательного учреждения.

3.3. Работа в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском работника, регулируется правилами внутреннего распорядка школы.

3.4. Выходными днями в школе является воскресенье. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников и рабочих школы допускается только в исключительных случаях, с письменного согласия. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу (распоряжению) директора школы в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ) в двойном размере, либо по желанию работника и рабочего (по письменному заявлению) ему предоставляется другой день отдыха в удобное время.

3.5. Продолжительность рабочего дня накануне выходных и нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 час.

3.6. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов. Часы работы в ночное время, по сравнению с работой в нормальных условиях, оплачиваются в повышенном двойном размере.

К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- лица, моложе 18 лет;
- инвалиды.

С письменного согласия, при отсутствии медицинских противопоказаний (по медицинскому заключению) к работе в ночное время допускаются:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи на основании медицинского заключения;
- супруг (супруга), воспитывающие детей в возрасте до 5-ти лет без супруги (супруга) и опекуны детей указанного возраста.

3.7. Работа, иницируемая директором школы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (как и сверх нормального числа рабочих часов), является сверхурочной и производится в установленных законом случаях (ст.99 ТК РФ) с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы (в т.ч. и для продолжения работы при неявке сменяющего работника). Такие работы не должны превышать 4-х часов в течение 2-х дней подряд (или 120 часов в год).

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие – в двойном.

По желанию работника и рабочего, вместо повышенной оплаты сверхурочных работ может предоставляться другое время отдыха в удобное для работника время и с его письменного согласия.

3.8. В каждом календарном году работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется в календарных днях (для педагогических работников школ 56 календарных дней, остальных работников – 28 календарных дней).

3.9. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3-х календарных дней.

При не предоставлении такого отпуска ненормированная продолжительность рабочего времени с письменного согласия работника может компенсироваться оплатой по аналогии со сверхурочной работой.

3.10. Отпуска работникам и рабочим школы предоставляются в соответствии с ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем (директором школы) с обязательным учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и является обязательным. О времени начала своего отпуска работник и рабочий должен быть извещен под роспись в графике отпусков, составляемым директором школы в декабре месяце каждого календарного года. Для педагогических работников предпочтительно предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время. При приобретении работником путевки на санаторно – курортное лечение отпуск ему переносится полностью или частично на время лечения по его письменному заявлению и с предъявлением путевки.

3.11. По соглашению работника и рабочего с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, при этом неиспользованная часть отпуска по желанию работника, предоставляется в удобное для него время в течение текущего рабочего года, либо присоединяется к отпуску за следующий рабочий год. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- Временной нетрудоспособности;
- Исполнение работником во время очередного отпуска государственных или общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы. По соглашению работника и рабочего с работодателем отпуск переносится на другой срок, если работнику несвоевременно (за 3 дня до начала отпуска) была произведена оплата за него, либо он не был своевременно (за 2 недели до начала) предупрежден о времени его начала.

3.13. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период, начиная со дня введения индексации (повышения ставок, окладов).

3.14. По согласованию с учредителем в соответствии с Уставом школы, педагогические работники учреждения после 10 – ти лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный до 1-ого года неоплачиваемый отпуск, на период которого за работником сохраняется рабочее место.

3.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику и рабочему, по его письменному заявлению и по согласованию с работодателем предоставляется краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы до 3-ех календарных дней в году, в случае регистрации брака, смерти близких родственников, рождения ребенка.

Без сохранения заработной платы дополнительно 20 дней.

#### **4. Оплата труда.**

На период действия настоящего коллективного договора стороны договорились:

4.1. Оплата труда педагогических работников и рабочих школы производится в соответствии с Законами РФ и Тверской области, постановлениями и решениями Правительства РФ, Тверской области и органов местного самоуправления.

4.2. Заработная плата работникам школы выплачивается не реже 2 раз в месяц – 5 числа и 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

- 4.3. В случае задержки выплаты заработной платы свыше 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы. Данную приостановку следует считать простоем и оплата времени данной приостановки производится как и при простое: если по вине работодателя – 2/3 заработной платы, при простое по причинам независящим ни от работодателя, ни от работника – 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).
- 4.4. При нарушении работодателем установленного настоящим коллективным договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении, других причитающихся работнику выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)
- 4.5. Работникам школы, занятым на работах с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (устанавливается по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения профсоюзного органа), устанавливается повышенная на 8 – 12 % по сравнению с нормальными условиями труда тарифная ставка (должностной оклад).
- 4.6. Педагогическим работникам школы, независимо от объема педагогической нагрузки, выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей. Выплата данной компенсации сохраняется на период любого предусмотренного законом отпуска на период болезни.
- 4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере 2/3 заработной платы, без вины работника и работодателя – 2/3 должностного оклада.
- 4.8. Педагогическим работникам школы, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в размере – 20% должностного оклада. Педагогическим работникам школы, награжденным значком «Отличник народного просвещения», «Отличник народного просвещения СССР», знаком «Почетный работник общего образования РФ», знаком «Почетный работник образования и науки Тверской области» устанавливается ежемесячная надбавка в размере 10% должностного оклада.
- 4.9. Администрация школы, с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников и рабочих муниципального общеобразовательного учреждения Кувшиновская средняя общеобразовательная школа №1», которое доводится до сведения каждого работника и рабочего под личную подпись и вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

## **5. Охрана труда.**

- 5.1. В условиях трудового договора, заключаемого с работником и рабочим, должны указываться достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с тяжелыми, вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.
- 5.2. На время приостановки деятельности образовательной организации вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника и рабочего, за ним сохраняется рабочее место, должность и средний заработок.
- 5.3. Отказ работника и рабочего от выполнения работы по причине непосредственной опасности его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не может повлечь для него негативных последствий.
- 5.4. Администрация школы обязана:
  - Обеспечить безопасность при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
  - Организовать обучение, инструктаж работников и рабочих, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда;

- Обеспечить информирование работников и рабочих о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работнику и рабочему средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- Обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного и общественного контроля и надзора для проведения обследований состояния условий и охраны труда, соблюдения законодательства об охране труда, расследования несчастных случаев и профзаболеваний;
- Принять необходимые меры по обеспечению сохранности жизни и здоровья работников и рабочих школы при возникновении аварийных ситуаций, в т. ч. надлежащие меры по оказанию помощи пострадавшим;
- Обеспечить предоставление органам государственного и общественного контроля и надзора необходимой информации о состоянии условий и охраны труда в учреждении, выполнение их предписаний, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях и повреждениях здоровья работников и рабочих школы.
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников и рабочих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Организовывать ежегодно бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу необходимых анализов работниками и рабочими школы.
- Не допускать работников и рабочих к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.
- Разрабатывать и утверждать совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда.
- Создавать санитарные посты с аптечками в кабинетах трудового обучения, спортивных залах, кабинете физики, химии, кабинете медсестры, кабинете директора школы, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.
- Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте работников и рабочих школы не реже, чем один раз в пять лет
- Проводить со всеми поступающими на работу работниками и рабочими школы обучение и инструктаж по ТБ, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;
- Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа;
- Обеспечить рабочих спецодеждой, моющими средствами, в соответствии с отраслевыми нормами;
- Проводить своевременные расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством (ст. 227-231 ТК РФ).

#### 5.5 Профсоюзная организация образовательной организации вправе:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных актов об охране труда;
- Принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
- Получать информацию от директора школы и иных должностных лиц образовательной организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях;
- Предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников и рабочих школы;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности должностных лиц, в сокрытии фактов несчастных случаев;
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, с изменениями условий труда.



5.6. Администрация 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;
- Распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- Оценку состояний условий труда на рабочих местах.

## **6. Социальные гарантии и льготы.**

6.1. При выходе на пенсию педагогический работник школы получает единовременное пособие в размере 1 (одного) должностного оклада в зависимости от стажа работы в школе за счет и при наличии средств стимулирующего фонда школы.

6.2. Педагогическим работникам школы, обучающимся заочно с отрывом от производства и получающим высшее профессиональное образование, в соответствии со статьёй 173 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 17 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 22.08.1996 № 125-ФЗ, предоставляются оплачиваемые дополнительные отпуска, связанные с обучением в образовательных организациях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.