

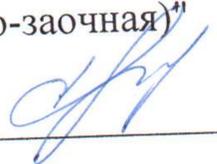
**Коллективный договор**  
**по регулированию социально - трудовых отношений**  
**между работодателем и работниками Казенного общеобразовательного учреждения**  
**Омской области**  
**«Средняя школа № 2 (очно – заочная)».**  
**на 2023-2026 годы**



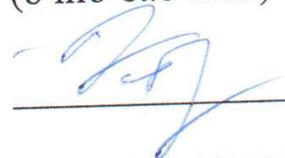
Договаривающиеся стороны:

Работодатель:  
Директор

КОУ "Средняя школа № 2  
(очно-заочная)"

  
С.В. Белкина

От имени работников организации:  
Председатель  
Совета учреждения  
КОУ "Средняя школа № 2  
(очно-заочная)"

  
Л.А. Корнажевская

11 октября 2023 года

11 октября 2023 года



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Средняя школа № 2 (очно – заочная)», в дальнейшем КОУ «Средняя школа №2 (очно – заочная)», именуемыми в дальнейшем **сторонами**.

1.2. Коллективный договор (далее - КД) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в казенном общеобразовательном учреждении Омской области «Средняя школа №2 (очно – заочная)». КД направлен на совершенствование учебно-воспитательного процесса, обеспечение и улучшение условий труда, быта и отдыха работников.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно - правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КОУ «Средняя школа № 2 (очно – заочная)» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

**Сторонами коллективного договора являются:**

**Работники** КОУ «Средняя школа № 2 (очно – заочная)», в лице председателя избранного представительного органа работников – Совета учреждения.

**Работодатель** в лице его представителя - директора КОУ «Средняя школа №2 (очно – заочная)».

1.4. Изменения и дополнения в КД в течение срока его действия могут вноситься совместным решением представителями сторон в установленном статьей 44 ТК РФ порядке.

1.5. **Стороны** отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива 1 раз в год.

1.6. КД заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3-х лет.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

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

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, который заключается между работником и работодателем (в письменной форме в двух экземплярах).

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

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

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами. Если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.6. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601).

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

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.10. Объем учебной нагрузки, педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.12. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка.

2.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

2.15. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Ст. 60.1 ТК РФ.

2.16. 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.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Ст. 60.2 ТК РФ.

2.17. 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.

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

2.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в 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),
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях),
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- для временного перевода по основаниям, предусмотренным ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ, получение согласие работника не требуется при условии, что работнику предлагается работа, не требующая более низкой квалификации.

2.20. По соглашению сторон изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения числа классов - комплектов, групп или количества обучающихся, изменения количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательного учреждения, а также изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст.72.2 ТК РФ.

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

О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.21. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным

договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

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

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ РАБОТНИКОВ.**

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд образовательного учреждения определяет работодатель.

3.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.6. 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).

3.7. 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.

3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам для повышения квалификации.

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения Главной аттестационной комиссией.

3.10. Согласно Положению о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений срок действия квалификационной категории после истечения срока её действия может быть продлён в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в отпуске;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности 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).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательного учреждения инвалидов.

**4.4. Стороны договорились, что:**

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации согласно ст.179 ТК РФ, имеют:

- семейные - 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);
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (179 ТК РФ).
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий по защите Отечества,.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 179, 180, 351\_7 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации регламентируются(ст. 351\_7 ТК РФ)

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, распорядком (режимом) дня, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательного учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, но с приоритетом относительно требований санитарных правил и норм и без ущерба учебно-воспитательному процессу в целом.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, проверка письменных работ, работа с классной документацией и т.д.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников образовательного учреждения в рабочее время к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время весенних, осенних и зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (в соответствии со ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- на юбилей работника –1 день;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

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

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 № 157-ФЗ, от 03.07.2016 № 305-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.12.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ)

5.13. Общим выходным днём является воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по образовательному учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.15. Время для отдыха и приёма пищи сотрудников школы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

**Стороны исходят из того, что:**

6.1. Оплата труда работников КОУ «Средняя школа №2 (очно – заочная)» осуществляется на основании действующего Положения об оплате труда работников казенного общеобразовательного учреждения Омской области «Средняя школа №2 (очно – заочная)».

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается

6.3. Размер оклада конкретного педагогического работника учреждения устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) работы с учетом рекомендуемых размеров окладов педагогических работников учреждения, а также мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и определяется в трудовом договоре.

6.4. Размер оклада может устанавливаться выше рекомендуемого размера оклада педагогическому работнику учреждения:

1) имеющему первую квалификационную категорию, - на 10 процентов;  
2) имеющему высшую квалификационную категорию, - на 20 процентов;  
3) имеющему учёную степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- доктора наук, - на 25 процентов;

- кандидата наук, - на 15 процентов;

4) имеющему почетное звание СССР, РСФСР и Российской Федерации "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" или другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 10 процентов;

5) поступившему на работу (по основному месту работы) в учреждение в соответствии с уровнем образования и квалификацией согласно полученному документу об образовании и о квалификации, в течение первых 3 лет с даты трудоустройства на работу по должности педагогического работника, - на 100 процентов;

6) допущенному к занятию педагогической деятельностью в соответствии с частями 3, 4 статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", в течение первых 3 лет с даты представления в учреждение документа об образовании и о квалификации, - на 100 процентов;

7) осуществляющему работу с обучающимися, отбывающими наказание в виде лишения свободы в учреждениях уголовно-исполнительной системы (для общеобразовательного учреждения при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы), - на 80 - 110 процентов;

8) осуществляющему работу на территории учреждений уголовно-исполнительной системы строгого или особого режима (для общеобразовательного учреждения при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы), - на 12 - 18 процентов;

9) имеющему непрерывный стаж работы в учреждениях уголовно-исполнительной системы (для общеобразовательного учреждения при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы):

- от одного до двух лет, - на 5 процентов;

- от двух до пяти лет, - на 10 процентов;

- от пяти до десяти лет, - на 20 процентов;

- от десяти до пятнадцати лет, - на 25 процентов;

- от пятнадцати до двадцати лет, - на 30 процентов;

- от двадцати до двадцати пяти лет, - на 35 процентов;

- более двадцати пяти лет, - на 40 процентов;

10) имеющему стаж педагогической работы:

- от 1 года до 5 лет, - на 10 процентов;

- от 5 лет до 10 лет, - на 15 процентов;

- свыше 10 лет, - на 20 процентов;

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

-выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда – 15%;

-другие выплаты в пределах ФОТ учреждения, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами и распоряжениями образовательной организации.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

-при увеличении непрерывного стажа работы в учреждениях уголовно-исполнительной системы – со дня достижения соответствующего стажа;

-при увеличении непрерывного стажа педагогической работы (выслуги) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией (на указанный срок);

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

- при присвоении степени кандидата наук соответствующего профиля – со дня присвоения;

6.6. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца:

- 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину месяца;
- 30 числа (в феврале - 28 числа) – окончательный расчет за текущий месяц.

Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня

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

Заработная плата выплачивается работнику перечислением на указанный работником счёт в банке (пластиковые карты)

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. В соответствии с ТК нести ответственность за нарушение сроков выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда.

6.7.2. При выплате заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника, указывая в расчётном листке следующие сведения:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.4. Компенсация за задержку ЗП. 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 1/100** действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Ст. 236 ТК РФ.

6.7.5. Признать представительный орган работников, дополненный общим собранием работников, представителем их интересов в области труда и иных социально-экономических отношениях, связанных с трудом.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**Стороны договорились, что работодатель:**

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием имеющимися библиотечными фондами и электронными образовательными ресурсами в образовательных целях.

7.2. Обеспечивает бесплатное прохождение профилактических и медицинских осмотров.

7.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере).

7.4. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

7.5. Работодатель устанавливает конкретные размеры повышения оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**Работодатель обязуется:**

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

8.2. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт образовательного учреждения.

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей на основании заявок педагогических работников, лаборанта, заведующего учебным кабинетом.

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Обеспечивать гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (ст.57 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа работников.

8.10. Осуществлять совместно с представительным органом работников контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в проведении контроля состояния охраны труда в образовательном учреждении.

В случае выявления ими нарушенных прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

## **9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

**Стороны договорились о том, что:**

9.1. Председатель представительного органа работников по желанию может быть освобождён от выполнения работ по ведению классной документации.

9.2. За эффективность работы председателю представительного органа работников приказами по школе производить доплату до 100% без учёта других надбавок.

9.3. Представительный орган работников осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и выполнением правил по охране труда.

9.4. Представительный орган работников осуществляет контроль за ознакомлением каждого работника при приёме на работу с:

- коллективным договором;
- Уставом школы;
- должностными инструкциями;
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

- Положением об отраслевой системе труда;
- Положением об аттестации педрботников;
- правилами пожарной и электробезопасности;
- правилами охраны труда и производственной санитарии;
- программой вводного инструктажа.

9.5. На срок действия договора обеспечивать стабильность работы в коллективе.

9.6. Работодатель предоставляет представительному органу работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.7. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда на рабочем месте, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)4
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

**Представительный орган работников обязуется:**

10.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, обязуется содействовать эффективной работе школы присущими ему методами и средствами.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями 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).

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

10.9. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда на рабочем месте, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в соответствующие органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников, отслеживать стаж работы сотрудников, дающих право на досрочную пенсию.

## **11. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Если необходимость изменения и дополнения коллективного договора вызваны изменениями действующего законодательства, а также другими изменениями, принятыми ранее решениями трудового коллектива, то эти изменения и дополнения производятся в порядке, установленном настоящим коллективным договором (ст.44 ТК РФ) следующим образом:

11.1.1. Одна сторона подаёт другой стороне в произвольной письменной форме предложение о необходимости внесения изменений и дополнений коллективного договора и проект изменений и дополнений коллективного договора.

11.1.2. Другая сторона в течение 7 дней обязана в письменной форме ответить о вступлении в переговоры по внесению изменений и дополнений коллективного договора и указать представителей.

11.1.3. День, следующий за днём получения ответа, является днём начала переговоров.

11.1.4. На переговорах создаётся комиссия по внесению изменений в коллективный договор, которая определяет срок, место, порядок проведения переговоров и разработки проекта изменений коллективного договора.

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

**Стороны договорились, что:**

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

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.6. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

12.7. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия действующего договора.

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

12.10. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.