

Юридический адрес: 174440, Новгородская область,  
Боровичский район, деревня Перёдки, Школьная ул., д.3  
тел.: +7(816)6495115, +7(816)6495148

**ПРИНЯТ**

общим собранием  
трудового коллектива  
Протокол № 1  
«16» 05 2023 год



От работодателя:  
Руководитель образовательной  
организации  
И.С. Иванова  
/И.С. Иванова/  
2023 год

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
О.В. Васильева  
/О.В. Васильева/  
«02» 11 2023 год

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа деревни Перёдки»  
на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор прошёл  
уведомительную регистрацию  
в органе по труду

Администрация  
Боровичского муниципального района

Регистрационный № 44  
от «03» 11 2023 года

Машук О.В.  
/Должность, Ф.И.О. / М.П.

Комитет по труду  
Машук О.В.

Машук О.В.  
/Подпись/



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ д. Перёдки.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель МАОУ СОШ д. Перёдки, представленный в лице директора Виктории Сергеевны Ивановой. Юридический адрес: 174440, Новгородская область, Боровичский район, деревня Перёдки, Школьная ул., д.3; Работники МАОУ СОШ д. Перёдки, представленные Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Васильевой Ольги Владимировны (далее – Профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, гражданства, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений в данной организации, характера выполняемой работы.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

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

1.9. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.16. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

-Правила внутреннего трудового распорядка

-Положение об оплате труда работников

- Соглашение по охране труда

-Положение о комиссии по трудовым спорам

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

-учет мнения (по согласованию) профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

## 2.Трудовые отношения

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

2.2.До подписания трудового договора с работником Работодатель обязан ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

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

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

2.8. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных (ст.57 ТК РФ), то это не является основанием для признания трудового договора недействительным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.9. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающихся, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как: размер должностного оклада, ставки

заработанной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работниками должностных обязанностей за календарный месяц либо установленную норму часов педагогической работы в неделю; размер выплат компенсационного характера; размер выплат стимулирующего характера.

2.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.11. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, иными соглашениями, являются недействительными, и применяться не могут.

2.12. Реорганизация образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.13. Работники, реализующие образовательные программы, наряду с работой, определённой трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка), которая не считается совместительством.

2.14. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности, педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объём, а также размер оплаты.

2.15. Трудовой договор работника с Работодателем может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – до 6 месяцев. Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.16. Работодатель в случае изменений условий по трудовому договору (ст. 74 часть 3 ТК РФ) должен поставить в известность работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или предложить ему другую возможную вакансию, которая будет соответствовать его медицинским показаниям к работе. Если вакансии не имеются, либо же работник отказывается от предложенной вакансии (должности, работы) – трудовой договор считается утратившим силу и прекращается (ст. 77, п. 7, ТК РФ)

2.17. В случае прекращения трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового

договора обеспечивает выплату выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка ст. 178 ТК РФ.

2.18. О принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками (п.2 ст.81 ТК РФ) Работодатель в письменной форме сообщает Профкому (ст. 82 ТК РФ) с обоснованием необходимости такого решения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (то есть, до даты принятия Работодателем решения о сокращении численности или штата), а в случае, если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.12 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- работник, имеющий более продолжительный общий стаж непрерывной работы в организации;
- предпенсионного возраста – за 5 лет до пенсии;
- одинокие матери, имеющие ребенка до 18-летнего возраста, ребенка-инвалида или отцы (бабушки, другие близкие родственники), воспитывающие ребенка до 18-летнего возраста без родителей;
- являющиеся членами одной семьи (не допускается одновременное увольнение работников из одной семьи);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- в семье, в которой нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, или является условием трудового договора и с данным работником заключен ученический договор;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- работники, получившие в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

Не допускается увольнение работников в связи с сокращением штата, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

2.20. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.21. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном

- содействию в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.
- 2.22. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7. ТК РФ.
- 2.23. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- 2.24. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.
- 2.25. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.
- 2.26. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7. ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- 2.27. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.
- 2.28. Работник в течение шести месяцев после возобновления, в соответствии со ст. 351.7. ТК РФ, действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.
- 2.29. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.
- 2.30. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- 2.31. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

- штата (ст. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансий.
- 2.32. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации работника должно проводиться исходя из потребностей личного роста работника. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 196 ТК РФ). Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии, гарантируется повышение должностного оклада на основании приказа аттестационной комиссии. Работодатель компенсирует затраты за профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников при условии достаточного финансирования.
- 2.33. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, (по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ) производится только с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ, ст. 12 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.
- 2.34. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: объявляет благодарность, выдает премию в размере, установленном согласно «Положению об оплате труда МАОУ СОШ д. Перёдки», награждает ценным подарком, почетной грамотой. За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены к отраслевым наградам, почетным званиям, а также к государственным наградам.
- 2.35. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующим основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.
- 2.36. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме, работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.
- 2.37. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.
- 2.38. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику, с учетом финансовой возможности работодателя, может быть выплачена компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также могут быть возмещены расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.
- 2.39. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время работников регламентируется и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебной нагрузкой, утверждаемыми Работодателем (по согласованию с Профкомом), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.2. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно – не более 36 часов в неделю. Для остальных работников и руководителя учреждения норма рабочего времени – не более 40 часов в неделю.

3.3. В соответствии со ст. 263.1 ТК РФ. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (40 часов).

3.3. Продолжительность рабочей недели педагогических работников МАОУ СОШ деревни Перёдки 6-дневная с одним выходным днем. Для административных работников, работников, библиотекаря, секретаря учреждения, социального педагога, установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.4. Ставка педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. Для учителей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки независимо от их продолжительности и короткие перерывы между ними.

3.5. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.5.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу Подраздел 1 раздела 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225.

- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;

- педагогам-организаторам;

- мастерам производственного обучения;

- старшим вожатым;

- инструкторам по труду;

- педагогам-библиотекарям;

- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;



-тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;

- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.5.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 3.5.1.).

3.5.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;

- учителям-логопедам.

3.5.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;

- концертмейстерам.

3.5.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

3.5.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;

- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, организаций (групп), в том числе санаторных, для обучающихся (воспитанников) с туберкулезной интоксикацией, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (далее - медицинские организации и организации социального обслуживания) (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 3.5.5. и 3.5.7.).

3.5.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 3.5.5. и 3.5.6.).

3.5.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 3.5.9., принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

3.5.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

- преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;
- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта;
- учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций;

3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755)

3.7. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации. (абзац введен Приказом Минпросвещения России от 13.05.2019 N 234)

3.8. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3.9. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.10. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.11. В случае привлечения работника учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер выплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По

желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст.153 ТК РФ).

3.12. Время каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогов и других работников. В этот период педагогические работники привлекаются Администрацией школы к педагогической и организационной работе (подготовка кабинета к новому учебному году и т.д.) в режиме времени по учебной нагрузке. В период школьных каникул занятия дополнительного образования могут работать по специальному расписанию. Во время летних каникул учебно-воспитательный процесс может осуществляться в форме экспедиций, экскурсий, профильных лагерей, организацией занятий в других лагерях и т.п. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и навыков (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.13. Всем работникам в соответствии с законодательством предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ) в соответствии с графиком предоставления отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом (ст.122, 123 ТК РФ).

3.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. N 466). Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

3.15. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ). При совпадении праздничного дня с выходным днем работнику предоставляется выходной в другой день.

3.16. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 123 ТК РФ) утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков (ст. 371 ТК РФ). Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома.

3.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя с согласия работника.

3.18. В случае временной нетрудоспособности Работника, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается (ст. 124 ТК РФ), Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), в том числе при предоставлении медицинской справки, если Работник заболел во время оплачиваемого отпуска за пределами РФ. В этом случае Работодатель выплачивает пособие по временной нетрудоспособности, если выданный на территории иностранного государства медицинский документ заменен на листок временной нетрудоспособности по образцу, установленному нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.15. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

3.16.Продление или перенесение сроков ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком, кроме случаев, предусмотренных в ст.124 ТК РФ, может быть по следующим основаниям:

- по желанию работника, согласованному с Работодателем;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска с учебным отпуском;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.17. Сверх основного отпуска ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Ненормированный рабочий день может применяться в отношении следующих категорий работников: лиц административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается не менее 3-х календарных дней и не более 5 календарных дней (Постановление Администрации Боровичского муниципального района от 27.12.2017 года, № 4332).

3.18. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9 ТК РФ).

3.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, в том числе руководителям, муниципальных учреждений Боровичского муниципального района и оплачиваемого за счет бюджетных средств, в случае:

- похорон члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети, родные братья, сёстры) – 2 календарных дня (Постановление Администрации Боровичского муниципального района от 16.10.2020 года №2631)
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста – 1 день; «Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ д. Перёдки»
- работникам в день прохождения медицинского обследования по «Сертификату молодоженам «Репродуктивное здоровье» - 1 выходной нерабочий день с сохранением заработной платы. «Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ д. Перёдки»

3.19. Стороны договорились о предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, до 14 календарных дней работникам, имеющим:

- двух и более детей в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ);
- детей-инвалидов в возрасте до 18 лет
- в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 14 лет.

О предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- 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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого, определяется по согласованию между работником и Работодателем.

3.20. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ, приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 года N 644).

3.21 Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в лагерях, находящихся в другой местности (за пределами города, муниципального района), а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность, может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

#### 4 Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами с учетом Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных, бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583.

4.2. Положение об оплате труда работников разрабатывается Работодателем с участием Профкома.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.4. Заработная плата работника зависит от квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

4.5. При формировании размеров окладов, ставок заработной платы по одноименным должностям работников, включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы не допускается установление различных размеров окладов, ставок заработной платы.

4.6. Стороны считают необходимым при выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)» (далее – постановление N 850).

4.7. Повышение уровня заработной платы работников предусматривается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.8. Размер выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие дни производится не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

4.9. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления качественного труда необходимо учитывать:

- размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда,

- согласовывать их с Профкомом.

4.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

- со дня предоставления документа о полученном образовании;

- со дня вынесения решения аттестационной комиссии о установлении квалификации;

- со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в отпуске, или в период временной нетрудоспособности перерасчет производится в соответствии с Постановлением № 922 от 24.12.2007 п. 16: «если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, - часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифной ставки, оклада (должностного оклада), денежного вознаграждения до окончания указанного периода».

4.12. Работодатель осуществляет оплату труда работника в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.13. Сверхурочная работа оплачивается в первые 2 часа работы, не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

4.14. Оплата труда преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.15. За работником сохраняется условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до 14 достижения им возраста трех лет - на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - на один год;

- по окончании длительной болезни, отпуска до одного года - на 6 месяцев.

4.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять за педагогическим работником оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

4.17. В течение первых трех лет работы молодых преподавательских кадров в положении об оплате труда предусматривать механизмы стимулирования их труда.

4.18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Работодатель предоставляет по запросу Профкома необходимую информацию о формировании и расходовании фонда оплаты труда, информирует Профком о проектах приказов, других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих системы оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам, а также о выплатах по договорам.

4.19. Работодатель обязуется при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника (выдачей расчетных листков) о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате до дня выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ).

4.20. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы считаются числа: 11 и 26 числа текущего месяца.

4.21. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.22. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки отсутствовать на своем рабочем месте. При этом за ними сохраняется их рабочее место и средняя заработная плата (ст. 142 ТК РФ).

4.23. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Руководитель учреждения.

4.24. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами. В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с Профкомом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение объема нагрузки для работников, которых МАОУ СОШ д. Перёдки является основным местом работы;

2) обеспечение специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

4.25. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.26. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также так же и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## 5. Социальные гарантии и льготы

5.1. По согласованию сторон возможна выплата материальной помощи при условии достаточного финансирования «Из фонда оплаты труда руководителям муниципальных учреждений, работникам муниципальных учреждений может быть оказана материальная помощь в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в случаях:

- смерти (гибели) члена семьи (супруг, супруга), близкого родственника (родители, дети) при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;
- рождения ребенка при предъявлении свидетельства о рождении;
- в связи с бракосочетанием при предъявлении свидетельства о заключении брака;
- в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через 5 лет);
- необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с несчастным случаем, аварией, заболеванием, требующим оперативного вмешательства или прохождения

лечения в условиях стационара при предъявлении подтверждающих документов из медицинской организации;

- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара при предъявлении подтверждающих документов (справок из органов местного самоуправления, противопожарной службы, внутренних дел и других организаций, которые могут подтвердить данный факт)». Постановление от 29.04.2014 №1195 (в ред. от 03.05.2023 №1760)

5.2. Профком обеспечивает детей работников – членов профсоюза в возрасте от 0 до 18 лет новогодними подарками.

5.3. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программа профессионального переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это условлено трудовым законодательством (ст. 168 ТК РФ)

5.4. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 165 ТК РФ):

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ

## **6. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи и обучающихся**

6.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности.

6.2. Работодатель закрепляет наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы в образовательных организациях, устанавливает наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.3. Работодатель осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет.

6.4. Работодатель осуществляет меры социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и в первые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором или локальными нормативными актами.

6.5. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодёжи, обучающимся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **7. Условия и охрана труда и здоровья**

7.1. Для организации совместных действий Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и



профессиональных заболеваний, создается и работает комиссия по охране труда, в состав которой входят представители Работодателя и Профкома (ст.224 ТК РФ) в количестве 3 человек. Положение о комиссии утверждается совместным решением Работодателя и Профкома.

7.2. За работником сохраняется право на сохранение рабочего места и среднего заработка на время приостановки работ на рабочем месте или в учреждении вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, Работодатель обеспечивает выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 214 ТК РФ, в том числе:

- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда;
- обеспечение проведения инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда и в случае установления превышения установленных норм вредного воздействия на работников по результатам этой работы - предоставление им компенсационных выплат;
- обеспечение работников специальной одеждой и обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждённым перечнем профессий и должностей;
- обеспечение социального страхования всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в соответствии с Федеральным Законом;
- проведение своевременного расследования несчастных случаев, рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в учреждении в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечение прохождения обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников. При этом Работодатель обязан возместить затраченные денежные средства Работнику.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

8.1. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ). Первичная профсоюзная организация представляет интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров с Работодателем.

8.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза (ст.373 ТК РФ) производится с учетом мотивированного предварительного согласия Профкома.

8.4. Работодатель обязан предоставить Профкому 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).

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы

работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

8.6. Членские профсоюзные взносы в размере 1 % перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.7. Защита и представительство со стороны Профсоюза гарантируется работникам, не являющимся членами профессионального союза, но уполномочившими Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем при условии наличия от них письменных заявлений Работодателю о ежемесячном перечислении на счет профсоюзной организации денежных средств в размере 1 % от их начисленной заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности»).

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка Председателя и членов профкома 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.

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

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Центра. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные 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 днем (ст.101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ)
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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.

## 9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

9.1. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

ошёл  
ацию  
груду

и р. 16. 16. 16.

года

Подпись/

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем. (ст. 30 ТК РФ)
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

ва/

ия

## 10. Контроль за выполнением коллективного трудового договора. Ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон и соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)

10.2. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем (его представителями) до сведения работников после его подписания, а также храниться у Работодателя, председателя Профкома, заместителя директора по УВР, заместителя директора по АХЧ.

10.3. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий: Работодатель в соответствии с законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ, ст.ст. 5.28 - 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

10.4. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций разрешать их посредством прямых и открытых переговоров. Профсоюз обязуется в период действия коллективного договора, при

прошёл  
грацию  
о труду

уникальные

года

Министр

Министр

Подпись/

условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, не призывать и не организовывать коллективные трудовые споры с целью давления на Работодателя.

10.5. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям) или остановке учебного процесса.

10.6. При не урегулировании разногласий между работниками (Профсоюзом) и Работодателем по поводу выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение Профкома при принятии актов, содержащих нормы трудового права, работники оставляют за собой право на проведение коллективного трудового спора в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.7. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров – неурегулированных разногласий между Работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований Трудового Кодекса РФ.

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

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

10.10. В течении 7 календарных дней, со дня подписания коллективного трудового договора, работодатель направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.11. Коллективный договор размещается на сайте образовательной организации, с целью свободной доступности для работников организации.

Коллективный договор рассмотрен и утверждён на общем собрании работников МАОУ СОШ деревни Перёдки «16» 05 2023 года.

ьева/

НИЯ

прошёл  
страцию  
по труду

И  
И  
И

23 года

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И

И  
И  
И