

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Романовская основная общеобразовательная школа»  
Калужская область Медынский район д. Романово, д.100

**ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:**


Директор МКОУ «Романовская  
основная общеобразовательного  
школа»



/В.М.Суравцова/  
2022 г.

**ОТ РАБОТНИКОВ:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКОУ «Романовская основная  
общеобразовательная школа»

  
/Т.Б. Меняйлова/  
2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между первичной организацией и администрацией  
Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
«Романовская основная общеобразовательная школа»  
на 2022-2025 годы


Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

отдел социальной защиты населения  
администрации МР, Медынский район

Регистрационный номер 16  
« 6 » 09 2022 г.

Заведующая отделом социальной защиты населения



  
/В.А. Моисеева/

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в сокращении Договор) на 2022 - 2025 гг. заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников в МКОУ «Романовская основная школа» (далее Школа).

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области, с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности школы, находящейся в ведении муниципального образования «Медынский район».

1.3. Договор обязателен к применению при заключении его.

1.4. Сторонами Договора (далее — стороны) являются:

- работники МКОУ «Романовская основная школа», (далее работники), в лице их полномочного представителя Председателя профсоюзного комитета;

- работодатель в лице директора школы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. В коллективный договор учреждения нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Калужской области, настоящим Договором.

1.6.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.3. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6.4. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются Протоколом, который является неотъемлемой частью Договора и доводится до сведения работодателя, профсоюзной организации и работников учреждений.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

1.8. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами

главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.9.1. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.9.2. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)

1.10. В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников образования по сравнению с Договором, действующими являются данные решения.

1.11. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон Договора права и обязательства сторон по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.12. Школа доводит текст Договора до надведомственного учреждения (отдела образования администрации МР «Медынский район»). Профсоюз доводит текст Договора до членов профсоюзной организации.

1.13. Договор вступает в силу с момента подписания и действует по «6» мая 2025 г. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее «6» мая 2024 г.

1.14. Договор открыт для присоединения к нему работников учреждений, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

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

## **2. Обязательства сторон Договора и их представителей**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие общеобразовательного учреждения и необходимость улучшения положения работников, Школа и Профсоюз договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения, конкурентоспособности работников на рынке труда при реализации Национальной доктриной в Российской Федерации до 2025 года и приоритетных направлений развития образовательной системы Российской Федерации, приоритетного национального проекта «Образование».

2.1.2. Участвовать в деятельности постоянно действующих органов социального партнерства на региональном, отраслевом и территориальном уровнях.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Школа:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование работников.

2.2.2. Благоприятствует повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.3. Осуществляет в порядке и пределах, определенных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ, полномочия собственника в отношении школьного имущества, в том числе обеспечивает своевременное доведение средств в подведомственные учреждения для полной и своевременной оплаты налоговых обязательств учреждений, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2.4. При реализации функций государственного заказчика областных целевых программ, представляет Профсоюзу информацию о соответствующих областных, целевых программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение, а также учитывает мнение Профсоюза при их разработке и реализации.

2.2.5. В соответствии с пунктом 3.6. Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе аттестационной комиссии школы по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

2.2.6. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях условий и охраны труда.

2.2.7. Предоставляет возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссиях и других мероприятиях.

2.3. Первичная организация:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников школы.

2.3.2. Оказывает членам первичной профсоюзной организации школы помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни членов профсоюзной организации.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.5. Содействует предотвращению в школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.3.6. Обращается в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников школы.

### **3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзной организации в управлении учреждения**

3.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием в школе.

3.1.3. Содействовать осуществлению в школе в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.1.4. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.1.5. Создать на равноправной основе комиссию по заключению и реализации Договора между Школой и профсоюзной организацией по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2015- 2018 годы для ведения переговоров.

3.1.6. По вопросам заключения и реализации настоящего Договора руководствоваться Положением об отраслевой комиссии по заключению и реализации Соглашения между Министерством образования, культуры и спорта Калужской области и Калужским обкомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

3.1.7. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам образования.

3.1.8. Развивать и совершенствовать систему социального партнерства в школе.

### 3.2. Школа:

3.2.1. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в разработке и обсуждении нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников образования.

3.2.2. При реализации функций заказчика областных целевых программ предоставляет районному Профсоюзу педагогических работников информацию о соответствующих программах, затрагивающих социально-трудовые права работников.

3.2.3. Обеспечивает право участия представителей работников в работе органов управления учреждения (Педсовет), в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы Трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности учреждения в целом.

### 3.3. Обязательства сторон Договора:

3.3.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по реализации Договора, и не реже одного раза в год подводят итоги Договора.

## 4. Трудовые отношения

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

4.1.1. Трудовой договор с работниками МКОУ «Романовская основная школа» заключается на неопределенный срок в письменной форме в соответствии со статьями раздела III Трудового кодекса РФ. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

4.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, Устава и иных локальных актов школы. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

4.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

## 5. Оплата труда и нормы труда

5.1 Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляет орган местного самоуправления муниципального образования Калужской области в пределах объема средств образовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечения дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях посредством предоставления субвенций местным бюджетам, включая расходы на оплату труда, приобретение учебников и учебных пособий, средств обучения, игр (за исключением расходов на содержание зданий и оплату коммунальных услуг), определяемыми Законом Калужской области (далее – норматив), среднегодовым количеством обучающихся, поправочным коэффициентом для конкретной образовательной организации, устанавливаемым нормативным правовым актом органа местного самоуправления муниципального образования Калужской области в зависимости от объема предоставляемых образовательных услуг.

5.2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных организаций осуществляется органом местного самоуправления (учредителем образовательной организации) за счет отчислений из фонда оплаты труда образовательной организации.

5.3. Оклад заместителя директора школы по учебной работе и воспитательной работе составляет 70% от оклада директора

5.4. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.4. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 Трудового кодекса РФ).

5.5. Минимальная заработная плата работников должна составлять не ниже прожиточного минимума, если работником отработана норма рабочего времени.

5.6. Индексация базовых окладов работников производится в соответствии с законодательством РФ.

5.7. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск. При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов и учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

5.8. Классное руководство в 9 классе производится по 30 июня.

5.9. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и прочих условий в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 №1601. (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.10. Объем учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

5.11. Уменьшение нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебному плану.

5.12. При составлении расписания учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются. Расписание учебных занятий составляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.13. Стороны договорились:

5.13.1. Осуществлять контроль за реализацией отраслевой системы оплаты труда в учреждении образования.

5.13.2. Выплачивать заработную плату в учреждении образования не реже чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

В случае длительного (не менее 1 месяца) отсутствия педагогического работника, осуществляющего классное руководство (по болезни и другим причинам) производится временное замещение такого классного руководителя другим педагогическим работником с установлением ему соответствующей дополнительной выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.13.3. Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы несет ответственность в соответствии со ст. 142 Трудового кодекса РФ.

5.13.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

5.13.5. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в коллективных договорах и соглашениях.

5.13.6. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

Эти виды работ допускаются в одном и том же учреждении с согласия работника в течение установленной законодательством продолжительности рабочего времени, если это экономически целесообразно и не ведет к ухудшению качества выполняемых работ.

Выплата доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится из средств, предусмотренных для выплат компенсационного характера.

Размеры доплат устанавливаются приказом по учреждению, условия их выплат фиксируются в трудовых договорах или локальных актах учреждения. Размеры доплат не могут быть ниже установленных законами, иными нормативными правовыми актами.

Осуществлять замещение классного руководителя в связи с его длительным отсутствием (более 1 месяца) другим педагогическим работником.

5.13.7. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх установленного числа рабочих часов за учетный период является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.13.8. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.13.9. Гарантировано сохранение заработной платы учителям общеобразовательного учреждения, у которых по независящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной на начало учебного года учебной нагрузкой (сокращение количества часов по учебному плану, сокращение классов (групп), досрочный выпуск обучающихся), обеспечиваются в порядке, предусмотренном



действующим законодательством, и означают, что с указанным работником до начала учебного года не может быть расторгнут трудовой договор при любом объеме нагрузки, даже при её полном отсутствии.

5.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 2 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.15. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.16. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 7 к Договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

5.17. Возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных ставок), ставок заработной платы в структуре их заработной платы не ниже 70%.

5.18. Изменения требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **6. Совместные обязательства сторон**

6.1. Стороны считают необходимым:

6.1.1. добиваться включения в Закон Калужской области «Об областном бюджете» на соответствующий год ассигнований на оплату труда и меры социальной поддержки работников образования, ежегодное повышение (индексацию) их размеров, обеспечение предусмотренных законодательством социальных гарантий на охрану труда и другие статьи расходов, связанные с обеспечением нормальных условий труда работников.

6.2. Стороны рекомендуют:

6.2.1. Вносить сроки выплаты заработной платы работникам школы в коллективный договор по согласованию с учредителем.

6.2.2. Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам школы с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования в соответствии с Законом Калужской области от 07.05.2008 г. №428-03 «Об

установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций».

6.2.3. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

6.2.4. Оплата за выполнение функций классного руководителя производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки Калужской области № 348 от 22.03.18 г. «Об утверждении порядка, условий выплат и размера доплаты за выполнение функций классного руководителя работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования».

6.2.5. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

6.3. Стороны признают, что:

6.3.1. Единые рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются обязательными при установлении на региональном уровне систем оплаты труда.

6.4. Обязательства первичной организации:

6.4.1. Осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется правилами внутреннего трудового распорядка (в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учётом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с ч. 7 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

7.1.3. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 113 Трудового кодекса РФ), по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учётом мнения

выборного профсоюзного органа. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.4. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год может осуществляться по соглашению сторон между работодателем и работником.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 Трудового кодекса РФ).

По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

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

7.1.5. Каждый педагогический работник, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000 г. № 3570 Министерства образования России «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

В случае не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

7.1.6. Каникулярное время является рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В каникулярное время работодатель вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема учебной нагрузки, установленной им по тарификации до начала каникул в соответствии с графиком работ, с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

7.1.7. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

7.1.8 В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации определить обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации

- в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя.

7.1.9. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале, дневниках обучающихся, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

7.2. Предусмотреть в правилах внутреннего распорядка свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников.

## **8. Охрана труда**

8.1. Руководитель образовательного учреждения:

8.1.1. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 226 Трудового кодекса РФ.

8.1.2. Создает службы по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 Трудового кодекса РФ. Формирование службы проводит работодатель в соответствии с действующим законодательством.

8.1.3. Обеспечивает за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному Минимуму, оплату санитарных книжек.

8.1.4. Обеспечивает работников за счет средств учреждения спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, молоком и обезвреживающими средствами по установленным нормам, а также осуществляют выплату доплат за работу во вредных условиях труда.

8.1.5. Обеспечивает смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда.

8.1.6. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.7. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.8. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.9. Разрабатывает и утверждает сроки проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в государственных образовательных учреждениях Калужской области.

8.1.10. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктажи по охране труда, организует прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.11. Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.1.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.14. Обеспечивает обучение по охране труда и технике безопасности в установленные сроки.

8.1.15. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.1.16. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника. Выполняет другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивают безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключает Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.2. Профсоюзная организация учреждения образования:

8.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в учреждениях.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования.

8.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», разрабатывает Приложение 3 к коллективному договору. Соглашение по охране труда.

Предусматривать в коллективных договорах и соглашениях доплату уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 20%.

8.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

8.2.9. Осуществляет общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней

- должностей, работающим на которых бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты,

- должностей, работающие на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труда и др.

8.2.10. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве в профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляет заключение в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.11. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.3. Стороны Договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

### **9. Содействие занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

Стороны предусматривают в коллективном договоре обязательства по:

- проведению с профсоюзным комитетом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации и компенсаций;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым работникам;
- сохранению прав работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование дошкольными образовательными учреждениями на равных с работающими условиях по прежнему месту работы;
- недопущению увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае неизбежности увольнения — с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за два месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки работников в связи с внедрением новых технических средств обучения, усовершенствованием образовательных процессов и технологий, развитием материально-технической базы образовательного учреждения.

### **10. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

10.1. Работодатели обеспечивают направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

10.2. Обязательства первичной профсоюзной организации:

10.2.1. В целях оказания помощи работникам образовательного учреждения оказывает социальную поддержку членам профсоюза. Совершенствует практику оказания материальной помощи и поощрения профсоюзного актива.

10.3. Стороны признают необходимым:

10.3.1. Аттестацию педагогических работников осуществлять на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 07.04. 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Соглашением между министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы.

10.3.2. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Калужской области при установлении работникам оплаты труда в случаях, определенных в Соглашении между министерством образования и науки Калужской области и Калужским обкомом профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли.

10.3.3. Стороны практикуют рассмотрение на совместных собраниях информации о практике работы управления школы.

10.3.4. Стороны вырабатывают совместные предложения, касающиеся:

- сохранения прав и гарантий по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательного учреждения, в соответствии с Законом Калужской области «О внесении изменений и дополнений в Закон Калужской области от 26.12.2018 № 427-03 «О мерах социальной поддержки специалистов, достигших возраста 60 лет (мужчины) и 55 лет (женщины), и специалистов, которым назначена досрочная пенсия по старости в соответствии с законодательством».

10.3.5. Стороны договорились осуществлять контроль за предоставлением в полном объеме мер социальной поддержки педагогическим работникам, в т.ч. перешедшим на пенсию в сельской местности, поселках городского типа, рабочих поселках.

10.3.6. В соответствии с Законом «О молодом специалисте Калужской области» (в ред. от 31.10.2018 №396-03) выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования выплачивают единовременное пособие в течение первых трех лет работы прибывшим на работу в сельское образовательное учреждение.

## **11. Гарантии прав профсоюзной организации**

11.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

11.1.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 09.05.2005 № 45-ФЗ) и иными федеральными законами.

11.1.2. Предоставлять выборному профсоюзному комитету школы независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту) и необходимые документы, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

11.1.3. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников — не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета школы на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей учреждением банка средств на заработную плату.

11.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

11.2.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа и их заместитель — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе руководителя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в

состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (заместителей руководителя) профсоюзной организации учреждения — с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

11.2.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации, в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

11.2.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

## **12. Контроль за выполнением Коллективного договора**

12.1 Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также региональными органами исполнительной власти по труду.

12.2. Подведение итогов выполнения Договора производится один раз в год на общем трудовом собрании коллектива.

Коллективный договор принят на профсоюзном собрании.