

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Новопесчанская СОШ»  
Кошель И.В.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора МБОУ  
«Новопесчанская СОШ»  
от «24» сентября 2022 г.  
Е.В.Степанко



### Коллективный договор

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Новопесчанская средняя общеобразовательная школа»  
на 2022-2025 годы

*Коллективный договор зарегистрирован:  
ИТСУ ЧСЗН ИЭИ по Буришскому району  
26 июля 2022  
Регистрационный номер 67/1  
Зам. директора З.Б.С. А.С. Кром*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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 правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.2. Коллективный договор заключён между работодателем в лице директора школы Елены Васильевны Стаценко, далее именуемый «Работодатель» с одной стороны и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Ирины Владимировны Кошель, с другой стороны.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и работников структурного подразделения детский сад «Зернышко» МБОУ «Новопесчанская СОШ». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Профсоюзный комитет осуществляет защиту работников, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счёт первичной профсоюзной организации через бухгалтерию в размере 1% от заработной платы.

1.4. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Соглашение между работодателями, профсоюзами и исполнительными органами местного самоуправления Бурлинского района на 2017-2019 годы, утвержденное протоколом трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при Администрации района от 22.03.2017 г № 1, прошедшее уведомительную регистрацию в министерстве труда и социальной защиты Алтайского края 26 июня 2017 г., регистрационный номер 83 и региональное соглашение между Алтайским краевым объединением организаций профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края.

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

1.7 Изменения и дополнения в настоящий договор в течение его срока действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ ЦЗН Бурлинского района Алтайского края.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) 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 права собственности.

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

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

Трудовые отношения при приеме на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. (ст. 59 ТК РФ).

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2019 - 2020 годы.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

2.2. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивается заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.3. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.4. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положениями об оплате труда, инструкциями по охране труда, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

2.6. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпринимать следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничить внешний приём работников;

- перейти на режим неполного рабочего дня;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные места, при наличии у них необходимой квалификации.

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

- инвалиды;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации (основание: ст. 179 ТК РФ).

Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами *(за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем)*. В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери *(за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)*.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п.2.ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.10. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д), 8 ст.81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (основание: ст.82 ТК РФ).

2.11. Работники образовательного учреждения, реализующего общеобразовательные программы, включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников Комитета) осуществляется с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Работник организации должен быть ознакомлен под роспись с учебной нагрузкой на следующий год до ухода в очередной отпуск.

2.12. Установить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) при наличии соответствующих финансовых средств;

2.13. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования по профилю занимаемой должности и по направлению работодателя, независимо от того, за чей счет они обучаются;

2.14. Установить выплату единовременного пособия при увольнении с должности в связи с выходом на пенсию по возрасту работникам образовательных организаций в размере одного должностного оклада - (из фонда экономии заработной платы).

2.15. Закрепить наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации;

2.16. Установить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной специальности путем установления надбавок к заработной плате в размере 30% - в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в третий год работы.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Для работников устанавливается пяти-шестидневная рабочая неделя с двумя-одним выходными днями. Продолжительность рабочего времени согласно ст. 91 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 190 ТК РФ). (Приложение 1).

Ознакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись.

3.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. (Приложение 2).

3.3. Предоставить возможность работникам, которые проходят вакцинацию, одного выходного дня для прохождения этой вакцинации.

3.4. Перевести работающих, невакцинированных и не переболевших COVID-19 граждан старше 60 лет на дистанционный режим работы на срок не менее четырех недель, с тем, чтобы эти граждане, если они не имеют противопоказаний медицинских, прошли вакцинацию.

3.5. О времени начала отпуска известить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.6. В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения

3.7. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа и с согласия работника за дополнительную оплату.

3.8. Проводить по согласованию с профсоюзным комитетом предварительную расстановку педагогических кадров в марте - в виде проекта и составлять тарификацию в сентябре.

3.9. Знакомить педагогов до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.10. Распределять учебную нагрузку учителей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

3.11. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять преемственность преподавания предметов в классе.

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

3.13. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.14. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 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», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.15. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливать соответственно нагрузке, установленной при тарификации. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

3.16. При составлении расписания учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя.

3.17. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома исходя из 36-часовой рабочей недели на ставку заработной платы - женщины, 40- часовой рабочей недели на ставку заработной платы - мужчины (ст. 91 ТК РФ).

3.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, предусмотренный законодательством РФ (ст. 335 ТК РФ) и Положением о порядке и условиях предоставления длительных отпусков педагогическим работникам МБОУ «Новопесчанская СОШ».

3.19. Предоставлять ежегодный очередной отпуск работнику, внеся изменения в график предоставления отпусков, в случае приобретения работником путевки на санаторно-курортное лечение.

3.20. Работникам, имеющим инвалидность, дополнительно предоставляется 2 календарных дня оплачиваемого отпуска.

3.21. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.22. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- в случае рождения ребёнка,
- регистрации брака,
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

#### 4.ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится на основании Положения по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Новопесчанская СОШ». (Приложение 1).

4.2. Оплата труда учебно - вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основании окладов с учетом повышения ставок заработной платы и выплат компенсационного характера.

Работодатель обязуется:

4.3. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда):

- минимальный размер оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующей частей;

- определить объем стимулирующей части фонда оплаты труда в размере не менее 20% от фонда оплаты труда;

- установить, что базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей;

- определить, что общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им часов (часы аудиторной занятости) и часов неаудиторной занятости; для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника в МБОУ «Новопесчанская СОШ»;

- разработать в общеобразовательном учреждении перечень видов работ и размер фонда оплаты труда неаудиторной занятости.

4.4. Установить, что специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета;

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в сельской местности;

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости и объем специальной части фонда оплаты труда определяется учреждением самостоятельно.

Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществлять с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. 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:

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

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

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении учетной степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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 учетом имевшейся квалификационной категории;

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.7. Устанавливать долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и долю базовой части фонда оплаты труда, направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения - 70% к 30%.

4.8. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется исходя из количества детей в группе, классе, воспитанником, учеником которого является обучаемый на дому.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников (учителей) МБОУ «Новопесчанская средняя общеобразовательная школа» (Приложение 4). Документы разрабатываются и реализуются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10. Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.11. Заработная плата руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей (директоров) филиалов (структурных подразделений), бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению по формированию системы оплаты труда работников МБОУ «Новопесчанская СОШ».

Должностной оклад руководителя ОО устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с группой по оплате труда.

Должностные оклады заместителей руководителя образовательной организации устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей ОО.

К должностному окладу руководящих работников образовательных организаций могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:



персональный повышающий коэффициент;  
повышающий коэффициент для работающих в сельской местности.

4.12. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ).

4.13. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14. Направлять сэкономленные средства фонда оплаты труда образовательного учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.

4.16. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.17. Производить премирование за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы на основании Положения о премировании работников МБОУ «Новопесчанская СОШ». (Приложение 5).

4.18. Введение, замену и пересмотр норм труда производить на основе технико-экономических обоснований, с учетом мнения представительного органа работников.

4.19. О введении новых норм труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

4.20. Выплата заработной платы производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: «25» числа текущего месяца - за первую половину месяца и «10» числа следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц.

4.21. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, компенсационных выплат на книгоиздательскую продукцию, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.22. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.23. Выдавать всем работникам расчётные листки по начисленной и выплаченной заработной плате.

## 5. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА, СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

5.1. Предусмотреть:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителя и специалистов;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;
- разработку системы (перечня профессий и специальностей, порядка, условий, сроков, форм) подготовки и переподготовки работников.

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

5.3. Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности учреждения в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

5.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ. При условии производственной необходимости,

дополнительно предоставлять гарантии и компенсации работникам, при получении ими образования соответствующего уровня не впервые.

5.5. Оказывать по возможности льготы, гарантии, помощь молодым специалистам (надбавки к базовому окладу; места в детских дошкольных учреждениях, летних оздоровительных лагерях; дополнительный отпуск и т.п.).

5.6. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, при выполнении им педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета, типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

Основанием для рассмотрения вопроса о возможности учитывать имеющуюся квалификационную категорию при оплате труда за работу на педагогической должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, является заявление работника, ходатайство председателя Комитета, копия аттестационного листа о результатах аттестации. Указанные документы подаются на имя министра образования и науки Алтайского края для рассмотрения и принятия решения.

5.7. Сохранять педагогическим работникам до двух лет размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев; - нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком.

До одного года:

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;
- при нахождении в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет педагогической работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ;
- по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля.

Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство председателя Комитета на имя министра образования и науки Алтайского края, копия аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

5.8. Устанавливать квалификационную категорию при прохождении аттестации на имеющуюся квалификационную категорию (первую, высшую) по особой (льготной) форме имеющим:

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы), медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»), почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;
- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: медаль К.Д. Ушинского, почетные звания («Почетный работник общего образования Российской Федерации»).

Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»), значок «Отличник народного просвещения Российской Федерации», Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности.

Особой (льготной) формой аттестации, указанной в п. 5.8 коллективного договора, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы. Если педагог проходил аттестацию по льготной процедуре на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную льготу повторно.

5.9. По личному заявлению работника и на основании представления руководителя образовательной организации обращаться с ходатайством на имя министра образования и науки Алтайского края об установлении высшей квалификационной категории сроком на 5 лет победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование».

5.10. По личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации и приказа Министерства образования и науки Алтайского края об итогах вышеназванных конкурсов обращаться с ходатайством на имя министра образования и науки Алтайского края об установлении соответствующей квалификационной категории сроком на 5 лет победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года».

5.11. По личному заявлению и на основании представления руководителя образовательной организации обращаться с ходатайством на имя министра образования и науки Алтайского края об установлении соответствующей квалификационной категории сроком на 5 лет педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством просвещения Российской Федерации,

Особой (льготной) формой проведения аттестации педагогический работник может воспользоваться один раз при наличии достижений, указанных в п.п.5.9. - 5.11. коллективного договора.

5.12. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о дополнительном к высшему образованию в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации.

## 6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда (Приложение 6).

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2. Проводить специальную оценку условий труда.

6.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало учебного года.

6.4. Обеспечить бесплатно недостающей спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования (Приложение 7).

6.5. Обеспечить работников, занятых на работах с загрязненными бесплатными смывающими и обеззараживающими средствами (Приложение 8).

6.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета один раз в 5 лет (ст. 212 ТК РФ).

6.7. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников согласно графику (Приложение 9).

6.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день;
- доплату к должностному окладу (тарифной ставке по перечню профессий и должностей) согласно утверждённому перечню, с учётом аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда.

6.9. Рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

6.10. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травм и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работ до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.11. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счёт учреждения;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до трёх часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

В целях обеспечения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

7.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

7.2. Не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 7,2 часов.

7.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.4. Для обеспечения условий, позволяющим женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 13 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

## 8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

## 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

9.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организации.

9.3. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам, указанным в п. 9.2., формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ. Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять бесплатно профсоюзному комитету учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.4. настоящего коллективного договора.

10.3. Не увольнять председателя профкома (его заместителя) без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

10.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний горкома профсоюза или других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

10.5. Предоставлять профкомун необходимую информацию по любому вопросу труда и социально-экономического развития учреждения.

10.6. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10.7. Принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа образовательной организации при:

- установлении режима работы всех категорий работников;
- составлении расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков;
- распределении учебной нагрузки;
- установлении, изменении размеров оплаты труда, надбавок и доплат;
- распределении выплат премиального характера и использовании фонда экономии заработной платы;

- издании приказов на выполнение сверхурочных работ.

10.8. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации оплачиваемый дополнительный отпуск 1 день с учетом производственных и финансовых возможностей.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.4. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

11.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.6. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

11.7. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.93 г.; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).

11.9. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

11.10. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке (Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ от 02.12.96 г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 года по реализации Федерального закона от 01.04.96 г. № 27-ФЗ и его последующих изменений).

11.11. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

11.12. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения,
- в связи с утратой имущества при пожаре (500 руб.),
- краже (500 руб.), лечением (500 руб.),
- смертью работника (500 руб.)
- или членов его семьи (мать, отец, жена, муж, дети) - (500 руб.);
- при рождении ребенка (500 руб.);
- юбилеям (женщины- 55, 60, 65 лет; мужчины- 60, 65, 70 лет) - (500 руб.)
- поощрять морально и материально профсоюзных активистов (500 руб.).

11.13. Осуществлять контроль правильности предоставления отпусков.

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

### ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

12.2. Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.

## Лист внесения изменений



Принят на общем собрании  
Трудового коллектива  
Протокол № 1 от «22» января 2022 г.  
Директор МБОУ «Новопесчанская СОШ»  
\_\_\_\_\_ Е.В.Стаценко

Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ «Новопесчанская СОШ»  
\_\_\_\_\_ И.В.Кошель  
«    »                    2022 г.