

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

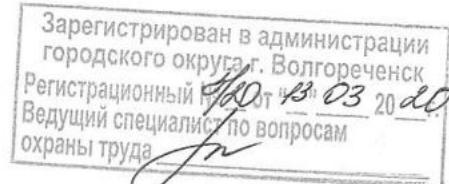
*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3 городского округа  
город Волгореченск Костромской области»  
на 2020 - 2023 годы*

Представитель «Работодателя»:



Представитель «Работника»:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» Л.И.Луканина



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации между Работодателем и Работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 городского округа город Волгореченск Костромской области» (далее Учреждение).

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель – Учреждение, в лице директора Капитановой Наталии Сергеевны.
- работники Учреждения в лице председателя профсоюзного комитета.

1.1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Основные права и обязанности сторон коллективного договора.

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

- Работодатель обязуется (ст.22 ТК РФ):
  - соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
  - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
  - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
  - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами;
  - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
  - представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
  - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
  - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

— Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

— Работники обязуются (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 1.4. Сфера действия договора.

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, (в том числе - совместителей) (статья 43 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1% от заработной платы на счет профсоюзного органа (статьи 30, 31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.4.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.4.4. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

#### 1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством.

1.5.1. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на Учреждение.

1.5.2. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Обязательства сторон должны исполняться надлежащим образом в соответствии с требованиями закона, иных правовых актов. Односторонний отказ от исполнения обязательства и одностороннее изменение его условий не допускаются (ст. 309-310 Гражданского кодекса РФ).

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

#### 1.7. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью (статья 44 Трудового Кодекса Российской Федерации)

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

### ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения в Учреждении определяются Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения и иными нормативными правовыми актами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора – соглашения между работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ч.6 статьи 58 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.4.1. Заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя) (статья 67 Трудового Кодекса Российской Федерации)

2.4.2. Приказ работодателя о приеме на работу, объявляется работнику под личную подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.4.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под личную подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (статья 65 Трудового кодекса Российской Федерации)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития

несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующему основанию) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорблений), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст. 351 Трудового кодекса Российской Федерации).

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 Трудового кодекса, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодателю запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (статья 60 Трудового Кодекса Российской Федерации). Перевод работников на другую работу без их согласия допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

Срок испытания не может превышать трех месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.10. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.12. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится только с соблюдением процедур, предусмотренных статьями 82 и 373 Трудового кодекса.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст.81 или п.2 ст.336 ТК РФ).

2.13. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса РФ имеют:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя.

3.2. Нормальная продолжительность рабочей недели:

- директор - 40 часов в неделю;
- заместители директора по УВР, ВР, АХР – 40 часов в неделю;

- заведующий библиотекой – 40 часов в неделю;
- зав. производством структурного подразделения «Школьная столовая» - 40 часов в неделю;
- прочий персонал – 40 часов в неделю;
- кухонный рабочий - 40 часов в неделю
- учитель - 36 часов в неделю;
- педагог-организатор – 36 часов в неделю;
- воспитатель ГПД – 36 часов в неделю;
- педагог-психолог – 36 часов в неделю;
- социальный педагог – 36 часов в неделю;
- повар-36 часов в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- учитель-дефектолог – 20 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.4. Общими выходным днем является воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4 ,5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День Защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст. 112 ТК РФ)

3.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

3.6. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ)

3.7. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 56 календарных дней.

3.8. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива за две недели до начала календарного года (статья 123 ТК РФ). Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

3.9. Работникам Учреждения, по их личному заявлению может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- Бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- Рождение ребенка собственного и у близких родственников (дочь, сын, внук, внука) – до 5 календарных дней;
- Смерть близких родственников (мать, отец, бабушка, дедушка, брат, сестра, сын, дочь) – до 5 календарных дней;

- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- Работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- В течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющим детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день.

3.10. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение в заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.12. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст.122 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст.263 ТК РФ).

3.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с трудовым законодательством (ст.108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Оплата труда работников состоит из:

- должностного оклада (ДО), который состоит из: ДО=БО\*Кд (Базовый оклад (БО) и коэффициент по должности (Кд))
- выплат компенсационного характера
- выплат стимулирующего характера

4.2. Заработка плата выплачивается два раза в месяц в установленные дни (27 числа - за 1-ю половину месяца (аванс), 12 числа - за 2-ю половину месяца). Заработка плата перечисляется работникам безналичным путем, путем перечисления на банковскую карту работника.

За время отпуска заработка плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

4.4. Премирование работников Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам учреждения.

4.5. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются дополнительный отпуск, доплаты в соответствии с действующим законодательством и по результатам специальной оценки условий труда. В Учреждении к работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных, относятся:

- Повар
- Сторож

4.6. Изменение размера ставки (оклада), должностного оклада производится при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией) или окончания её действия;

4.7. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

## 5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников 1 раз в три года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Производить оплату проездных билетов.

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

5.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов отдела образованием).

5.2.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 6. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА.

Стороны договорились:

6.1. Соблюдать законодательные и иные нормативные акты об охране труда, создавать условия для эффективной работы коллектива.

6.2. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников организаций, и вырабатывать меры по их улучшению.

6.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза вопросы выполнения настоящего Коллективного договора

6.4. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, и проверку знаний по вопросам охраны труда.

6.5. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.5.1. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.5.2. Представлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от

воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

6.5.3. Обеспечить инструкциями по охране труда всех работающих в организации по профессиям и видам работ.

6.5.4. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) (статьи 212, 213 ТК РФ). Определять контингенты и составлять поименные списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.5.5. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.5.6. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда.

6.5.7. Выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, средства индивидуальной защиты, моющие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

6.5.8. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.5.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5.10. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда (статья 212 ТК РФ).

6.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

6.7. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда: (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации)

6.7.1. Соблюдать правила по охране труда, технике безопасности, установленные нормативными правовыми актами, правилами и инструкциями об охране труда в учреждении;

6.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

6.7.3. Немедленно извещать руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.7.4. Проходить обязательные предварительные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.7.5. Обучение и аттестацию руководителей, специалистов и профактива по вопросам охраны труда и трудового законодательства производить за счет средств работодателя.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Работодатель обеспечивает пенсионное, социальное и медицинское страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

- 7.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии со ст.183 Трудового кодекса.
- 7.3. Работодатель обеспечивает соблюдение пенсионных прав работников в соответствии с действующим законодательством, своевременно оформляет документы для назначения пенсии по старости.
- 7.4. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:
  - при работе без больничных листов в течение учебного года – 3 дня;
  - при юбилее (50 лет, 55 лет, 60 и 65 лет) – 1 день;
  - похороны близких родственников (мать, отец, брат, сестра, сын, дочь) – 2 дня;

#### 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.2. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.3. 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.
- 8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента регистрации и распространяет свое действие с 20.01.2020г.

Прошито и скреплено печатью  
Директор школы



Н.С. Капитанова

## **Дополнительное соглашение № 1**

к Коллективному договору (регистрационный № 3/20 от 13.03.2020)  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя  
общеобразовательная школа № 3 городского округа город Волгореченск Костромской  
области» (МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска»), действующему до 31.12.2023 года.

*город Волгореченск*

*от 01.09.2020г*

Работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» Капитановой Наталии Сергеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и

Работники, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» Тумановой Елены Николаевны, уполномоченного на представительство в соответствии со статьями 29, 40 и 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настояще дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести с 01.09.2020 в Коллективный договор МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» на 2020-2023 годы (далее – Коллективный договор), действующий до 31.12.2023, изменение, изложив раздел 4 «Оплата труда» в следующей редакции:

### **«4. Оплата труда.**

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, которая включает в себя:

-размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициенты по занимаемой должности по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (Кд);

-должностной оклад;

-коэффициент за квалификационную категорию (от базового оклада), устанавливаемую по результатам аттестации (Кк);

- коэффициент (к базовому окладу) за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз);

-персональный коэффициент (от базового оклада) конкретному работнику (Кп);

-компенсационные выплаты;

-стимулирующие выплаты;

-ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам.

4.2. Базовый оклад (базовый должностной оклад) работникам устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей.

4.3. Должностной оклад устанавливается в соответствии с базовым окладом и коэффициентом Кд.

4.4. Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории.

4.5. Размер персонального коэффициента (Кп) конкретному работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов ограничен до одного размера базового оклада (базового должностного оклада).

4.6. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска»).

4.7. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «СОШ № 3 города

Волгореченска» (Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска»). Размер стимулирующих выплат конкретному работнику учреждения устанавливается решением Комиссии по распределению стимулирующих выплат, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.8. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 (пять) тысяч рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство, независимо от обучающихся в классе (классе-комплекте), но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. Деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только с его письменного согласия.

Размер денежного вознаграждения за классное руководство исчисляется пропорционально отработанному времени в месяц.

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.9. Соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год, за исключением случаев изменения педагогического состава учреждения, письменного отказа отдельного педагогического работника от классного руководства, ненадлежащего исполнения педагогическим работником работы по классному руководству в текущем учебном году.

Определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, осуществляется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство.

4.10. Предусмотрено временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

При отсутствии педагогического работника, осуществляющего классное руководство и совмещающего работу с получением им образования при направлении его в командировку, при получении им дополнительного профессионального образования, замещающему работнику денежное вознаграждение за классное руководство выплачивается из фонда стимулирующих выплат из расчета пяти тысяч рублей за месяц за фактически отработанное время замещения основного педагогического работника.

За ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству возможность отмены выплаты за классное руководство может быть отменена приказом директора учреждения.

4.11. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам является составной частью заработной платы, учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, при выплате компенсаций за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка при повышении квалификации, пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам (в том числе за первые три дня временной нетрудоспособности, оплачиваемые за счет средств работодателя). При этом выплата денежного вознаграждения за классное руководство пед.работнику, замещающему основного классного руководителя, за первые три дня его

временной нетрудоспособности производится из фонда стимулирующих выплат из расчета пять тысяч рублей в месяц за фактически отработанные дни замещения основного пед.работника.

4.12. Заработка плата выплачивается работникам в денежной форме путем перечисления на дебетовую карту платежной национальной системы «Мир».

Выплата заработной платы производится в два срока: авансирование осуществляется 27 числа текущего месяца, окончательный расчет – 12 числа месяца, следующего за расчетным.

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

4.13. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этом учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации (процентов) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки платежа, начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.15. За работниками учреждения, участвовавшими в санкционированной забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработка плата сохраняется в полном объеме.

4.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы, других выплат работникам учреждения несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.»

2. Настоящее дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска» на 2020-2023 годы, действующего до 31.12.2023.

Представитель работодателя

Директор МБОУ «СОШ № 3  
города Волгореченска»

Н.С.Капитанова



Представитель работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «СОШ № 3 города Волгореченска»

Е.Н.Туманова

Зарегистрирован в администрации  
городского округа г. Волгореченск  
Регистрационный № 302-03-2020  
Ведущий специалист по вопросам  
охраны труда

302-03-2020  
14.09.2020

Пронито и скреплено печатью  
Директор школы



Н.С. Капитанова

