

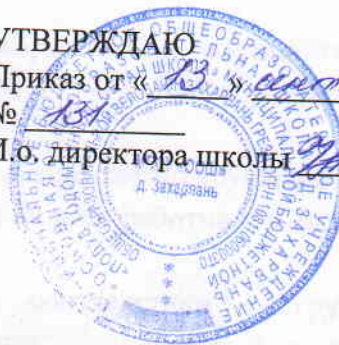
Копия верна

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «УСИНСК» «УСИНСК» КАР КЫТШЫН МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЮКОНЛОН  
АДМИНИСТРАЦИЯСА ЙӖЗӖС ВЕЛОДӖМӖВЕСЬКӖДЛАНӢН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ОСНОВНАЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА» Д. ЗАХАРВАНЬ «ПОДУВ ТӖДӖМЛУНӢЯССЕТАН ШКОЛА»  
МУНИЦИПАЛЬНОЙ БЮДЖЕТНОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ВЕЛОДАНӢН ЗАХАРВАНЬ ГРЕЗД

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол от « 13 » сентября 2022 г.  
№ 01

УТВЕРЖДАЮ  
Приказ от « 13 » сентября 2022 г.  
№ 131  
И.о. директора школы Чупрова Е.А.



**Коллективный договор  
между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Основная общеобразовательная школа»  
д. Захарвань  
на 2022-2025 г.г.**

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, и является нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии со ст. 47,48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Школы.

Коллективный договор является документом, гарантирующим защиту интересов каждого работника школы и распространяется на всех работников школы, в том числе и на временных.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) в целях обеспечения благоприятных условий деятельности коллектива, определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «ООШ» д. Захарвань.

Коллективный договор определяет взаимоотношения директора школы и трудового коллектива и направлен на совершенствование образовательной деятельности, обеспечение и улучшение условий труда, и социальную защищенность работников школы.

Данный договор принимается на три года, вступает в законную силу со дня его подписания сторонами до момента принятия нового коллективного договора.

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

Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст.25/27 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 51 ТК РФ).

Сторонами коллективного договора являются:

- работники Школы;
- работодатель в лице исполняющего обязанности директора МБОУ «ООШ» д. Захарвань Чупровой Е.А.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «ООШ» д. Захарвань, расторжения трудового договора с директором школы.

## 2. Трудовой договор

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

Трудовой договор с работником, как правило, заключается как на неопределенный так и на определённый срок.

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

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Школы, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

Педагогическим работникам Школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается директором школы (работодателем), исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам и обеспеченности кадрами. Учебная нагрузка на новый

учебный год устанавливается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Директор школы знакомит педагогических работников с учебной нагрузкой на следующий учебный год на заседании педагогического совета.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 1,5 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой (объемом педагогической работы), оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон,

б) по инициативе работодателя в случаях:

– временного увеличения объема учебной нагрузки (педагогической нагрузки) в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года),

– восстановления на работу учителя, иного работника, ранее выполнявшего эту учебную или иную педагогическую работу (нагрузку),

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану) при продолжении работником выполнения своей работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, по оговоренным в законодательных актах Российской Федерации.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 (два) месяца (ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу,

соответствующую его квалификации и состоянию здоровья либо с работником прекращаются трудовые отношения согласно ст.77 ч.7. ТК РФ.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут как по соглашению сторон, так и на основании личного письменного предупреждения работника (ст.77-80 ТК РФ).

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения работника образовательного учреждения по инициативе работодателя этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (ст.81 п.5б ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет без матери;
- опекуны (попечители несовершеннолетних).

Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, другие лица, воспитывающие указанных детей без матери могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в образовательное учреждение и занятие открывшихся вакансий.

Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы (пункт 1 ст. 81), либо сокращением численности или штата работников школы (пункт 2 ст. 81), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Педагогические и другие работники школы обязаны проходить ежегодные (очередные) медицинские осмотры, иметь медицинские книжки в порядке и на условиях,

установленных законодательством РФ и локальными актами органов управления здравоохранения и образования. Уклонение или отказ работника от очередного медицинского осмотра является для работодателя основанием отстранения работника от работы и (или) его увольнения по инициативе работодателя.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

– Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

– Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

– Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

– Организовать педагогических работников своевременному прохождению обучения навыкам оказания первой помощи.

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест, осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении им и образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

Организовывать проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

#### **4. Обеспечение занятости**

Директор школы:

Производит прием на работу на основании заключения письменного трудового договора согласно действующему Законодательству.

Заключает с вновь поступающим на работу трудовой договор в письменной форме с указанием его должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ, должностных обязанностей, условий оплаты труда, условий и охраны труда.

Знакомит вновь принимаемого работника под роспись с Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами по охране труда и коллективным договором до начала работы.

Оформляет на всех вновь поступивших работников, проработавших более 5 дней, трудовые книжки согласно инструкции «О порядке ведения трудовых книжек».

Своевременно вносит в трудовые книжки все виды значимых наград.

Выдает в случае расторжения трудового договора оформленную надлежащим образом трудовую книжку и производит окончательный расчет в день увольнения (в последний день работы).

Уведомляет письменно каждого работника при сокращении штата, а также в случае ликвидации или реорганизации учреждения не позднее, чем за два месяца под расписку. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Учитывает при сокращении штата преимущественное право работников на оставление на работе (ст.179 ТК РФ):

- лиц предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста, в т.ч. по выслуге лет), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 16 лет;
- родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

При появлении нового рабочего места, в том числе и на определенный срок, директор школы обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБОУ «ООШ» д. Захарвань в связи сокращением численности или штатов.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Рабочее время работников МБОУ «ООШ» д. Захарвань определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

Конкретное продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объема учебной нагрузки, предусмотренной трудовым договором. Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую работу, требующую затрат рабочего времени и не конкретизированную по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками и регулируется планами и графиками работы, в т.ч. личными планами педагогического работника. Перечень таких работ, входящих в оплату педагогической деятельности обозначен в «Положении об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (приложение к приказу Минобрнауки России от 27.03.2006г. № 69)

Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются: по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (статья 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени обучающихся, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных подпунктом 1 пункта 5.4.1. (статья 92 ТК РФ).

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям по возможности предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурства, участия во внеурочных мероприятиях (заседания Педагогического совета, совещания, семинары, методические дни, заседания МО, планерки, общешкольные и классные мероприятия, родительские собрания) учитель использует по своему усмотрению.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников МБОУ «ООШ» д. Захарвань к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. С их письменного согласия по письменному распоряжению или приказу работодателя (директора школы).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Привлечение работников МБОУ «ООШ» д. Захарвань к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению или приказу директора школы и с письменного согласия работника с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

В этот период педагогические работники привлекаются директором школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний



(мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мотивированного мнения работников школы не позже чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Директор школы обязуется:

1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, согласно утвержденного перечня должностей и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который не может быть менее трех дней (календарных).

2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

участникам ВО войны - до 35 календарных дней в году;

родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ). (Предоставление отпуска с сохранением заработной платы по договоренности сторон).

3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы (преподавательской) длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых МБОУ «ООШ» д. Захарвань и Уставом.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогические кадры возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с учащимися, в том числе в течение перемен. Время для отдыха и питания для других работников школы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв для отдыха и приема пищи по общему правилу не включается в рабочее время работников.

Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

В случае не проведения учебных часов не по вине учителя (из-за массовых болезней детей, нарушения теплого режима учреждения, сильных морозов) оплата производится согласно тарификации и расписанию уроков.

## **6. Оплата труда. Социальные льготы. Материальная помощь.**

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» д. Захарвань.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа» д. Захарвань, которое включает:

- порядок формирования фонда оплаты труда Школы;
  - размеры минимальных окладов работников, по профессиональным квалификационным группам;
  - размеры повышающих коэффициентов к окладам;
  - порядок, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения;
  - порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;
  - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
  - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате в районах Крайнего Севера;
  - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Порядком материального стимулирования работников МБОУ «ООШ» д. Захарвань, локальными нормативными актами МБОУ «ООШ» д. Захарвань.
- условия оплаты труда директора школы, заместителя директора и главного бухгалтера.

Заработная плата работников Школы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) выплачиваемой на основе муниципальной тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а ее минимальный размер не может быть ниже величины прожиточного минимума.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной

должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится.

Изменение оплаты труда производится:

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

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

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

при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

На учителей и других педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Оплата труда лауреатов конкурса «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.), проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Учитель года» («Воспитатель года» и пр.) производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 30 числа (аванс), 15 числа (заработная плата) в денежной форме (в рублях) в кассе школы или путем перечисления на лицевой счет Работника в банке за счет работодателя. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

В связи с длительными праздничными нерабочими днями в январе заработная плата выплачивается работнику 18 и 31 числа соответственно в кассе школы или путем перечисления на лицевой счет Работника в банке за счет работодателя.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор школы.

## 7. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились, что работодатель:

Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 ТК РФ), в том числе право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник не воспользовался своевременно своим правом на оплату стоимости проезда.

Обеспечивает охрану труда и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по профилактике травматизма и улучшения условий труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности сотрудников и учащихся, заключает договор с лечебно-профилактическими учреждениями о проведении медосмотра и предоставляет работникам школы один оплачиваемый день для его прохождения.

Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников школы на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для организации этого права заключить Соглашение по охране труда.

Провести специальную оценку условий труда и по ее результатам организовать работу по охране труда в установленном порядке и сроки.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, других материалов за счет учреждения.

Обеспечить прохождение медицинских осмотров всеми работниками школы.

Работникам, нуждающимся в медицинских консультациях или лечении (или для сопровождения несовершеннолетних детей), при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть оказаны по месту проживания, один раз в год предоставлять не менее одного дня с сохранением заработной платы и оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации (ст. 323 ТК РФ).

## 8. Социальная защита

Директор школы:

Информирует трудовой коллектив в срок не более 5 дней о получении распоряжений, постановлений вышестоящих органов, других документов по вопросам социально-экономической, кадровой политики, организации финансово-хозяйственной деятельности трудового коллектива.

Выступает один раз в год (в декабре) на Общем собрании работников школы по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности.

Предоставляет отчет об использовании соглашения по охране труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности сотрудников и учащихся.

Выносит на обсуждение трудового коллектива перспективные и текущие планы развития школы.

Уведомляет работников школы не менее, чем за два месяца о всех изменениях структуры управления деятельностью школы, штатного расписания и должностных обязанностей работников школы.

## 9. Обязанности и ответственность работников школы

Педагогические работники обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и др.;

соблюдать Устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Непедагогические работники обязаны:

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, СанПиН, оказанию первой медицинской помощи и др.;

соблюдать Устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

тактично и вежливо общаться со всеми участниками образовательных отношений;

добросовестно выполнять должностные обязанности.

С коллективным договором ознакомлены:

№ п/п	Ф.И.О. (полностью)	Занимаемая должность	Подпись работника
1.	Чупрова Елена Александровна	стар. воспитатель	Чупрова
2.	Жуковская Ольга Владимировна	учитель	Жуковская
3.	Абрамчикова Тамара Александровна	учитель	Абрамчикова
4.	Волынецкая Юлия Юрьевна	учитель	Волынецкая
5.	Ворожеева Елизавета Юрьевна	учитель	Ворожеева
6.	Вильямович Людмила Николаевна	учитель	Вильямович
7.	Бессараб Максим Викторович	учитель	Бессараб
8.	Голубинский Александр Владимирович	учитель	Голубинский
9.	Соболева Любовь Георгиевна	бухгалтер	Соболева
10.	Терентьева Анастасия Николаевна	завхоз	Терентьева
11.	Васильева Ольга Васильевна	завхоз	Васильева
12.	Семилеткина Диана Викторовна	гид	Семилеткина
13.	Корняков Сергей Владимирович	охранник	Корняков
14.	Луканов Олег Владимирович	работник обслуживающего персонала	Луканов
15.	Цурова Анна Альбертовна	уборщица спорт. зала	Цурова
16.	Селезенкина Лариса Александровна	уборщица спорт. зала	Селезенкина
17.	Каш Василий Владимирович	сторож	Каш
18.	Цурова Диана Николаевна	мл. восп.	Цурова
19.	Данилова Анастасия Николаевна	мл. восп.	Данилова
20.	Куцук Валентина Михайловна	воспитатель	Куцук
21.	Куцук Татьяна Сергеевна	воспитатель	Куцук
22.	Цурова Татьяна Григорьевна	воспитатель	Цурова
23.	Борова Юлия Александровна	мл. воспитатель	Борова
24.	Савицкая Елена Игоревна	машинистка поед. транспорта	Савицкая
25.	Чупров Евгений Леонидович	повар	Чупров
26.	Чупрова Валентина Александровна	кухонный работник	Чупрова
27.	Чупрова Светлана Александровна	сторож	Чупрова
28.	Семилеткина Елена Александровна	бухгалтер	Семилеткина
29.	Белоцерковская С.В.	сторож	Белоцерковская
30.	Алимова Л.В.	учитель	Алимова
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			