

**Председатель Совета трудового  
коллектива:**  
Е.В. Сыщикова

---

**Директор МБОУ « Чарышская  
средняя общеобразовательная школа»**  
С.В.Борисова

---

«\_01\_»\_июня 2022года

«\_01\_»\_июня 2022 года

**Коллективный договор**  
**МБОУ « Чарышская средняя общеобразовательная школа»**  
**на 2022 -2025 годы**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МБОУ « Чарышская средняя общеобразовательная школа» в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в региональном отраслевом Соглашении между Алтайской краевой организацией профсоюзов работников госучреждений РФ и УТЗН на 2014-2017г.г.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МБОУ « Чарышская средняя общеобразовательная школа»

, в лице их представителей. Представитель работников – председатель Совета трудового коллектива Сыщикова Елена Витальевна, представитель работодателя – директор школы Борисова Светлана Викторовна, действующий на основании Устава МБОУ « Чарышская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с МБОУ « Чарышская средняя общеобразовательная школа».

1.3. Формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя *ежегодно* информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

1.4. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам директору соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## 2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

2.1. Педагогические работники школы, администрация работают по 36-часовой рабочей неделе, прочий персонал: женщины по 35-часовой рабочей неделе, мужчины - по 40-часовой рабочей неделе.

2.2. Установить 6-дневную рабочую неделю для учителей всех классов в условиях 5-дневки.

- 2.3. При режиме работы школы в условиях 6-дневной рабочей неделе выходной день — воскресенье .
- 2.4. Расписание составляется с учетом требований санэпидемнадзора .
- 2.5. По возможности в зависимости от объема учебной нагрузки не более 18 часов, предоставлять учителю методический день.
- 2.6. Работы в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора школы.
- 2.7. Педагогическим работникам разрешается работать по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работы по основному месту работ сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством.
- 2.8. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор, его заместители.

### 3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (в соответствии с постановлением Правительства РФ 31052 от 13.09. 1994 года «Об отпусках работников других учреждений, предприятий и организаций / с изменениями от 19 марта 2002 года») 56 календарных дней, прочему персоналу - 28 календарных дней.
- 3.2. Работникам, не имевшим больничных листов и заявлений на отгулы по инициативе работников в течение учебного года предоставляются отгулы в количестве 3 рабочих дней.
- 3.3. Завхозу и техническому персоналу за качественное и своевременное выполнение побелки, покраски, влажной уборки помещений и др видов работ необходимых для подготовки школы к новому учебному году) предоставить оплачиваемые отгулы (до 10 дней в каникулярное время).
- 3.4. Предоставлять по заявлению работника оплачиваемые отгулы в количестве 3 дней в связи с похоронами близких родственников, в связи со свадьбой работника или его детей, проводами в армию работника или детей работника.
- 3.5. **Дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 3 дней предоставляется следующим членам трудового коллектива:**
- работнику, исполняющему обязанности председателя Совета трудового коллектива в период осенних или весенних каникул,
  - инспектору по охране прав детства;
  - руководителям районных или внутришкольных методических объединений в период осенних или весенних каникул.
- Время отпуска /весна или осень/ данным работникам согласуется с директором школы исходя из производственных возможностей.
- В совокупности общее количество дополнительных дней к отпуску не должно превышать 3-х дней.
- 3.6. **Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 6 дней предоставляются кочегарам, повару, кухонному работнику, занятым на работах с вредными условиями труда на основании карты аттестации рабочего места, установленной Алтайским краевым центром охраны труда.**
- 3.7. Право на использование отпуска за первый год возникает у работника через 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
- 3.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Кроме того без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

**3.11. Администрация гарантирует компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.**

3.12. Учителя, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года. За время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.13. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

## **4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

4.1. При сокращении численности или штата работников (*п.2 ст. 81 ТК РФ*) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности, и т.п.);
- ограничивать внешний прием работников;
- обеспечить меры опережающего обучения высвобождаемых работников по профессиям востребованным на рынке труда района;

4.2. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, которым данное право предусмотрено ТК РФ (*ст. 179 ТК РФ*):

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;
- работникам, супруг(а) которого является безработным(ой);
- работникам, проработавшим у работодателя более 10 лет;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);

4.3. Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами. 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).

4.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие появившихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

- 5.1. Заработная плата работников вычисляется путем умножения ставки первого разряда на коэффициент разряда работника.
- 5.2. Заработная плата выдается 2 раза в месяц: 5-го и 15-го числа каждого месяца.
- 5.3. Среднедневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска начисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 месяцев и умножением **на 29,3**.
- 5.4. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам.
- 5.5. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка.

## **6. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

- 6.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований п.66 «Типового положения об образовательном учреждении», когда «как правило, сохраняется объем учебной нагрузки в предыдущем году и преемственность преподавания предметов в классах учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника».
- 6.2. Учебная нагрузка утверждается приказом директора школы с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.
- 6.3. Проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 апреля текущего года.
- 6.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 6.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до начала следующего учебного года.
- 6.6. Работники имеют право не реже 1 раза в 3 года пройти переподготовку. Во время прохождения повышения квалификации за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата.
- 6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ (*ст. 173-177 ТК РФ*). Дополнительно предоставлять гарантии работникам при получении ими образования соответствующего уровня не впервые
- 6.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работникам при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 6.9. В случае сокращения классов в течение учебного года предоставить работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой (не менее 10 часов).
- 6.10. Формировать резерв на замещение управленческих должностей, организацию работы по повышению квалификации специалистов, содействовать их продвижению по службе.

## **7. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

- 7.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и обеспечению охраны труда.
- 7.2. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий.

### 7.3. Обеспечить:

- своевременную выдачу смывающих и обезвреживающих средств на работах, связанных с загрязнениями (Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 07.02.2013) "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 N 20562)).

7.4. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.5. Разработать инструкции и правила по охране труда для работников с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.6. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

7.7. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (*ст. 220 ТК РФ*).

7.8. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

7.9. Работодатель и Совет трудового коллектива организуют административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.10. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

для обеспечения условий, позволяющих 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 10 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

Работодатель обязуется:

8.1. Содействовать в приобретении работниками и членами их семей путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровление.

## **9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

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

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Работодатель обязуется:

10.1. Безвозмездно предоставить Совету трудового коллектива помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

10.2. Предоставить в бесплатное пользование Совету трудового коллектива принадлежащие работодателю здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

## **11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования, предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку и другое разрешается в соответствии с ТК РФ / комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382/.

11.2. Комиссия по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.

11.3. Коллективный трудовой спор это неурегулированные разногласия между директором школы и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ /ст.398 -418/.

11.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» Совет трудового коллектива не организует забастовки по вопросам, включенным в заключенном договоре при условии их выполнения.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию *(не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса)*.

12.2. Совет трудового коллектива в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Работодатель обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективного договора.

12.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, установленную федеральным законодательством.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока действие коллективного договора продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий, но не более, чем на три года.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН района.

13.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

13.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу до подписания с ними трудового договора.

Стороны:

13.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достижению определенных финансовых результатов.

13.9. Принимают меры по актуализации содержания настоящего коллективного договора путем внесения в него изменений и дополнений.

С коллективным договором ознакомлены:

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части.
3. График сменности.
4. Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы.
  
7. Положение об оплате труда работников организации.
8. Положение о премировании работников предприятия (может быть несколько положений о премировании для работников разных структурных подразделений или для разных категорий персонала).
9. Перечень профессиональных квалификационных групп с указанием профессий рабочих или должностей служащих, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, устанавливаемых им.
10. Положение о порядке и условиях осуществления поощрительных выплат по итогам работы за год.
11. Положение о порядке и условиях выплаты надбавки за выслугу лет.
12. Программа развития персонала.
13. Список наставников над молодыми работниками.
14. Соглашение по охране труда.
15. Перечни производств (работ) и профессий с особо тяжелыми и особо вредными, с тяжелыми и вредными условиями труда, для которых устанавливается сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск и доплаты за условия труда.
17. Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.
18. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры.
19. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работнику устанавливается льготное пенсионное обеспечение по Спискам №1 и №2.
20. Положение о комиссии по трудовым спорам.