

# Коллективный договор

с 28.04.2022 по 28.04.2025 годы

муниципального общеобразовательного учреждения  
Охотничьевской средней школы  
Ульяновского района Ульяновской области

Стороны:

от имени работодателя

Петухова Н.В. [подпись]

Мидонова Л.В. [подпись]

Ягудина Г.Р. [подпись]

Багаутдинова З.И. [подпись]

от имени трудового коллектива

Курушина З.В. [подпись]

Фахртдинова Ф.К. [подпись]

Новожилова А.Р. [подпись]

Клочкова И.В. [подпись]

Директор школы:

[подпись] Э.А. Бухареева

«18» 04 2022 г.

Протокол № 4 «05» 04 2022 г.



Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

28 апреля 2022 года, рег. № 240  
[подпись]

## Коллективный договор

Заключен на общем собрании между работодателем и работниками 05.04 2022 года

1. Муниципальное общеобразовательное учреждение Охотничьевская средняя школа.
2. Фамилия, имя, отчество, телефон (факс):
  - Бухарева Эльфия Ахатовна – директор школы, 8-84-254-48-2-18;
  - Петухова Наталья Владимировна – заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
3. 433335, РФ, Ульяновская область, Ульяновский район, п.Ст.Охотничья,  
(юридический адрес)  
пер.Школьный, д.10.
4. МУ «Управление образования» МО «Ульяновский район»  
(отрасль народного хозяйства, вышестоящая организация в Ульяновской области)
5. Образование и воспитание подрастающего поколения  
(основные виды деятельности)
6. Муниципальная  
(форма собственности)
7. Устав зарегистрирован 16 июня 2021 года Постановлением администрации МО «Ульяновский район» Ульяновской области № 751.
8. Выписка из реестра лицензий Регистрационный № 2211 от 20.08.2014 года.
9. Свидетельство о государственной аккредитации серия 73А01 № 0000423  
Регистрационный № 2420 от 03.10.2014 года
10. Дата принятия и срок действия коллективного договора –  
с 28.04 2022 года по 28.04 2025 год.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

Директор школы  
Эльфия Ахатовна Бухарева



От трудового коллектива:

Ирина Витальевна Ключкова

И.В. Ключкова

Зарегистрирован в Агентстве по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов Ульяновской области № 240 от «28» 04 2022 г.

(подпись лица, зарегистрировавшего коллективный договор)

Представитель работодателя:

Директор школы

 Э.А. Бухареева


Приказ администрации

№ 183 от «05» 04 2022 г.



Представитель работников:

Совета трудового коллектива

 И.В. Клочкова

Решение совета трудового коллектива:

Протокол № 4 от «05» 04 2022 г.

### ПОСТАНОВЛЕНИЕ

общего собрания трудового коллектива

МОУ Охотничьевской средней школы

№ 1 от 05.04 2022 года

О создании комиссии  
по социальному партнерству  
и разрешению коллективных  
трудовых споров

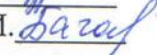
Для контроля за выполнением обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, решения социально-экономических вопросов и обеспечения правовых гарантий работников МОУ Охотничьевской СШ на 2022-2025 года, а также с целью разрешения разногласий по колдоговору и урегулированию коллективных трудовых споров создать комиссию в следующем составе:

От администрации:

Петухова Н.В. 

Мидонова Л.В. 

Ягудина Г.Р. 

Багаутдинова З.И. 

От имени трудового коллектива:

Курушина З.В. 

Фахртдинова Ф.К. 

Новожилова А.Р. 

Клочкова И.В. 



Директор школы

 Э.А. Бухареева

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом, Законом Российской Федерации «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях» и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель муниципального общеобразовательного учреждения Охотничьевской средней школы (далее-Школа), в лице директора школы – Бухаревой Элфи Ахатовны, именуемый далее «работодатель» и работники организации («Работники»), представленные Советом трудового коллектива Клочковой Ириной Витальевной.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.

4. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров с обязательной регистрацией в органе по труду.

5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива к коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по соглашению с представителем работников, подписавших коллективный договор.

6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, работодателей, представителей работодателя или иные категории работников, по поручению которых велись переговоры, а также на работников, трудовой договор с которыми заключен в период действия коллективного договора.

8. Коллективный договор заключен на **3** года и вступает в силу с момента подписания.

9. Стороны, подписавшие коллективный договор, раз в полгода отчитываются о ходе его выполнения на общем собрании работников общеобразовательного учреждения.

10. Работодатель и совет трудового коллектива не имеют права включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников, по сравнению с законодательством о труде, отраслевым тарифным соглашением. До истечения срока действия, коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон. При наступлении условий, требующих изменения коллективного договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие представления о начале ведения переговоров не менее, чем за один месяц.

### Раздел 1. Трудовые отношения

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок 1 год и не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

Работодатель обязуется ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка,

коллективным договором каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника предоставляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативно-правовых актов Российской Федерации Ульяновской области;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- разработку плана социально-экономического развития организации;
- здоровые и безопасные условия труда;
- техническое перевооружение производства с целью повышения его эффективности;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, его финансовом положении и другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению КЭК или МСЭК).

1.4. Работник организации обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него 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 сообщить работодателю либо непосредственному 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).

## **Раздел 2. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

На основании ст. 49.1 ТК РФ взаимодействие Работодателя и работника может осуществляться путем электронного документооборота, предусмотренного настоящим коллективным договором.

2.1. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором.

2.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись.

2.3. В случаях, если работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

2.4. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на

бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

2.5. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.6. Порядок взаимодействия работодателя и работника, с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается настоящим коллективным договором.

2.7. Настоящим коллективным договором и дополнительным соглашением к трудовому договору может определяться режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

2.8. Коллективным договором и дополнительным соглашением определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе.

2.9. Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяется настоящим коллективным договором, в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.11. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

2.12. Дистанционный работник вправе с согласия работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

2.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

### **Раздел 3. Обязательства работодателя по обеспечению занятости**

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.2. При кратковременном снижении объемов производства обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного органа и соблюдения норм трудового законодательства;
- сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сокращение издержек.

3.3. При массовом высвобождении работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива предусматривает:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобожденных работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусмотрев сохранение средней заработной платы на период обучения;
- сохранения за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности штата рассматриваются в соответствии с действующим уставом организации при участии совета трудового коллектива с предоставлением обоснования по сокращению.

3.5. Работодатель обязуется предварительно не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца, в письменной форме уведомлять совет трудового коллектива о сокращении численности штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

3.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- учреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца.

3.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.8. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

3.9. При сокращении преимущественное право на оставление на работе кроме указанных в ст.179 Трудового кодекса, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери или отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14-16 лет.

#### **Раздел 4. Профессиональная подготовка переподготовка и повышение квалификации.**

4.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учетом мнения представительного органа работников:

4.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебном заведении, доводит его до сведения работников.

4.1.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

4.1.3. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

4.1.4. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышению квалификации путём заключения договора между работниками и работодателем.

4.1.5. Работодатель предоставляет работникам, обучающимся в ВУЗе, дополнительные отпуска, гарантии в соответствии с действующим законодательством.

#### **Раздел 5. Режим труда и отдыха.**

5.1. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения

представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

*Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору.*

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для руководящих и других работников отрасли, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы.

5.3. Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, по письменному распоряжению работодателя.

5.4. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

5.5. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников школы (учителя) 56 календарных дней, для воспитателей 42 календарных дня;

для музыкального руководителя 42 календарных дня;

для руководителя физического воспитания 42 календарных дня;

для заместителя директора 42 календарных дня;

5.7. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива и утвержденного не позднее, чем за 2 дня до истечения календарного срока.

5.8. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то и другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.9. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируется, и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

5.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением рабочего долга и по другим уважительным причинам личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев предусмотренных Трудовым Кодексом РФ:

- в связи с юбилеем 1 рабочий день;

- бракосочетание работников - 3 рабочих дня;

- бракосочетание детей - 1 рабочий день;

- смерть детей, родителей, супруга, супруги - 3 рабочих дня;

- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;

- проводы на службу в армию - 1 рабочий день;

- для ликвидации аварии в доме - 1 рабочий день;

- родителям детей первого класса - 1 рабочий день (1 сентября).

По соглашению с работодателем, указанные отпуска могут быть полностью или частично оплачены.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических, других работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация учреждения вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

5.12. Оплата труда педагогических и других работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул проводится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.13. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работ



на территории, охрана учреждения и др.) пределах установленного им рабочего с сохранением заработной платы.

5.14. В случае превышения времени работы педагогических и других работников учреждения образования производится почасовая оплата труда. Привлечение педагогов к ремонтно-строительным работам и другим видам неквалифицированного труда, возможно лишь с их письменного согласия на выполнение данного вида работ.

5.15. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с советом трудового коллектива до ухода работника в отпуск, о чем последний знакомится под роспись.

5.16. Общим выходным днем считается воскресенье.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## **Раздел 6. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты.**

6.1. Заработная плата работников муниципального общеобразовательного учреждения Охотничьевской средней школы Ульяновского района Ульяновской области включает в себя:

- оклад (должностной оклад), установленный в соответствии с базовым окладом (базовым должностным окладом) по профессиональной квалификационной группе с учётом повышающих коэффициентов по квалификационному уровню и увеличенный на сумму коэффициентов, учитывающих уровень образования, квалификационной подготовки и стаж работы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Оклады (должностные оклады) по должностям работников учреждения определяется в соответствии с Порядком определения окладов (должностных окладов) и размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по должностям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Ульяновский район».

6.3. Оплата труда библиотечного работника производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

6.4. Оклады (должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих учреждений определяются по профессиональным квалификационным группам.

6.5. Для расчёта заработной платы педагогическим работникам руководитель учреждения ежегодно на начало учебного года утверждает тарификационный список, установленный муниципальным учреждением «Управление образования» муниципального образования «Ульяновский район».

6.6. Объём учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка

устанавливается при её распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

6.7. Оклады (должностные оклады) руководителю школы, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам учреждений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

6.8. Оклады (должностные оклады) преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, мастеру производственного обучения устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год (9 часов в неделю).

6.9. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам учреждений, связанных с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, а также в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу).

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся: доплата за работу в ночное время; доплата (надбавка) за условия труда; доплата за сверхурочную работу;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за ненормированный рабочий день; доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;

доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

6.10. Работникам учреждений за каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.11. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

Работникам учреждений за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (базового должностного оклада) сверх базового оклада (базового должностного оклада) за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.12. Водителю автомобиля за особый режим работы, в соответствии с которым работник эпизодически привлекается к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, производятся ежемесячные доплаты в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

6.13. Работникам школы за классное руководство производятся ежемесячные доплаты в зависимости от наполняемости классов.

Работникам школы за классное руководство (Дкр) – в соответствии с формулами:

1) в 1-4 классах общеобразовательных учреждений

Дкр = К + 0,1 ДО, где:

К= 1000 рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы.

2) в 5-11 классах общеобразовательных учреждений

Дкр = К + 0,15 ДО, где:

К= 1000 рублей;

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы.

В указанных размерах доплата за классное руководство устанавливается при наличии в классе количества обучающихся не менее норматива наполняемости, в иных случаях пропорционально нормативу наполняемости исходя из количества обучающихся в классе.

6.14. Работникам школы за проверку письменных работ производятся ежемесячные доплаты в зависимости от наполняемости классов:

в 1-4 классах школы – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по русскому языку и литературе в 5-11 классах – до 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

по математике, иностранному языку, черчению – до 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

6.15. Работникам школы за заведование кабинетами, лабораториями производятся ежемесячные доплаты 5% в зависимости от обеспеченности материально-техническим и методическим оснащением.

6.16. Работнику школы за заведование комбинированной мастерской - 20 процентов оклада (должностного оклада).

6.17. Работникам школы, за заведование учебно-опытными (учебными) участками, производится ежемесячная доплата в размере до 10 процентов оклада

6.18. Работникам учреждения за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в учреждении – до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

6.19. Работнику школы за работу с библиотечным фондом учебников производится ежемесячная доплата в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.20. Работникам школы за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими функциональными обязанностями производится доплата в размере до 5 процентов оклада (должностного оклада).

6.21. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам школы, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются компенсационные доплаты в размере полученной разницы.

При отработке работниками школы месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству, компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

6.22. Работникам образовательных учреждений с особым режимом работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Учреждения и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
1	2
Общеобразовательные организации (классы, группы) и дошкольные образовательные организации для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15,0-20,0
Индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций (педагогическим работникам)	20,0
Индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях (педагогическим работникам)	20,0
Групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении и находящихся в оздоровительных организациях санаторного типа (педагогическим работникам)	20,0

6.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

Выплаты за качество выполняемых работ;

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

Премии по итогам работы.

6.24. Надбавка за работу в образовательных учреждениях с определенными условиями устанавливается:

В образовательных учреждениях, структурных подразделениях образовательных учреждений, находящихся в сельских населенных пунктах (*по должностям работников образовательных учреждений с соответствии с приложением № 3 к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников школы*), - в размере процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

В общеобразовательных учреждениях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся (педагогическим работникам) – в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

В образовательных учреждениях, выполняющих функции методического центра (руководителям и специалистам, включая педагогических работников. Непосредственно осуществляющих деятельность по реализации функций методического центра), - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работников образовательных учреждений двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию. Надбавки за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах, в общеобразовательных учреждениях, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, устанавливается независимо от других оснований.

6.25. Надбавка водителям автомобилей за классность устанавливается за наличие у них первого или второго класса квалификации в следующем размере:

за наличие 1 класса - 25 процентов оклада (должностного оклада); за наличие 2 класса - 10 процентов оклада (должностного оклада).

6.26. Руководителям и специалистам за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков (при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин) устанавливается:

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень доктора наук – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за учёную степень кандидата наук – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», при условии соответствия звания профилю

профессиональной деятельности в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

6.27.К поощрительным выплатам по результатам труда относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий, единовременное поощрение.

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

6.28. Работникам образовательных организаций в связи с профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом образовательной организации и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работникам образовательной организации.

Стимулирующие выплаты работникам школы, установленные в процентах от оклада (должностного оклада), исчисляются без учёта доплат и надбавок по другим основаниям.

6.29. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.30. Заработная плата руководителю школы устанавливается при заключении с ними трудовых договоров лицами, уполномоченными заключать трудовые договоры с руководителями соответствующих учреждений.

Заработная плата заместителям руководителя школы устанавливается руководителями соответствующих учреждений.

6.31. Заработная плата руководителя школы, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.32. Размеры должностных окладов заместителей руководителя школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.33. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю школы, его заместителям в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными Положением об отраслевой системе оплаты труда.

## **Раздел 7. Условия и охрана труда.**

Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательствами и нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний.

7.2. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством.

7.3. Обеспечить работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувь и другие СИЗ за счет средств работодателя.

7.4. Организовать обязательные предварительные (при поступлении) и периодически медицинские осмотры за счет средств работодателя.

7.5. Работникам, занятым на работах, связанным с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно моющие средства.

7.6. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в

случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери работоспособности в связи с несчастными случаями на производстве или профзаболеванием.

7.7. Требовать от работников соблюдения требований охраны труда.

7.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, в случае несоблюдения требований по охране труда.

7.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и СИЗ.

7.10. Заключать договор на медицинское обслуживание работников. Обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников.

7.11. Создавать в МОУ на паритетной основе совместный комитет (комиссию) по охране труда, избрать доверенных лиц в структурных подразделениях.

7.12. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

7.13. Обеспечить проведение спецоценки условий труда.

7.14. Организовывать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.15. Заблаговременно согласовывать с работодателем, который намерен производить работы или оказывать на территории, находящейся под контролем МОУ Охотничьевская СШ мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников на соответствующей территории.

7.16. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, которые привели к получению работником микротравм. Основанием для производства таких действий будет являться обращение пострадавшего лица к своему работодателю.

7.17. Использовать системы видеозаписи и иной фиксации производственного процесса и хранить полученную информацию.

7.18. Вести документооборот в области охраны труда в электронном виде и предоставлять дистанционный доступ к соответствующим базам инспекциям труда.

7.19. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, строительных площадках, рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину.

7.20. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

### **Раздел 8. Социальное развитие коллектива.**

8.1. Педагогические работники, постоянно проживающие в сельской местности, пенсионеры, ранее осуществляющие педагогическую деятельность, пользуются льготами по коммунальным услугам и другим льготам, установленным законодательством РФ, 20 % сельских.

8.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время временной нетрудоспособности;

отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;

командировки на работу по специальности за рубежом;

отпуска до 1 года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании в РФ»

при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается соответствующими органами управления образованием на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная

категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением соответствующего органа управления образованием продлевается не более чем на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста остается менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением соответствующего органа управления образованием продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

8.3 Стороны признают необходимым оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении заработка.

### **Раздел 9 . Условия работы совета трудового коллектива.**

9.1. Работодатель создает необходимые условия для деятельности Совета:

- предоставляет бесплатно помещение для работы самого Совета, а также для проведения собраний;
- предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности профсоюзов;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в т.ч. по социально-культурным вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время 2 собрания в год при условии заблаговременного согласия Советом времени их проведения;
- не препятствует Совету информировать работников о деятельности совета трудового коллектива, излагать позицию и решения их органов.

9.2. Совет трудового коллектива гарантирует каждому члену право на защиту своих интересов:

- проводить бесплатные юридические консультации;
- предоставляет интересы членов коллектива в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

9.3. Совет трудового коллектива:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- направляет работу учреждений культуры, спорта, отдыха в интересах работников и членов их семей;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

осуществляет общественный контроль над использованием средств, направленных на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

### **Раздел 10. Ответственность за выполнение коллективного договора.**

10.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно /или в сроки, установленные в коллективном договоре/ отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

10.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

### **Раздел 11. Заключительные положения.**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания.

11.2. Работодатель обязуется контролировать настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в районные отделы по труду на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на

собрании работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, совета трудового коллектива отдельных работников.

Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в квартал с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

11.4. Совет трудового коллектива вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

11.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового срока действия данного договора.