

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

От работодателя:

Директор  
МБОУ «Селекционная СОШ»

З.В. Лисица



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Селекционная СОШ»

Н.С. Журабаева

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
филиала МБОУ «Селекционная СОШ»  
«Детский сад «Зайчик»

Н.В. Музыченко

Коллективный договор подписан  
« 15 » декабря 2022года

Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию в  
краевом государственном казенном учреждении  
«Управление социальной защиты населения  
по муниципальному округу город Славгород,  
городу Яровое, Бурлинскому и Табулинскому районам»

« 23 » 12 2022г.

Регистрационный номер 445-к

Директор  
Т.Г. Фемелко

Т.Г. Фемелко

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Селекционная СОШ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя Лисицы Зинаиды Васильевны, (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступают действующие председатели первичных профсоюзных организаций МБОУ «Селекционная СОШ» Журабаева Наталья Сергеевна и филиала МБОУ «Селекционная СОШ»-«Детский сад «Зайчик» Музыченко Наталья Владимировна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Профсоюзный комитет (далее-профком) осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию организации.

1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в КГКУ УСЗН г. Славгорода.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

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

2.5. При оформлении трудового договора предусматриваются такие обязательные условия оплаты труда как:

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

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

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

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

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

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.7. Работники организации, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этой же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, работники, включая руководителя и заместителя руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, осуществляющих образовательную деятельность, работникам, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и

при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования и обязуется:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, применять квалификационные характеристики;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- для учителей:

а) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

в) участие в разработке части образовательных программ начального, основного и среднего образования, формируемой участниками образовательных отношений;

- для воспитателей:

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в составлении программы учебных занятий;

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала;

б) составление плана работы классного руководителя;

в) ведение личных дел обучающихся.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами организации (тарификация, приказ) с учетом мнения профкома.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данной общеобразовательной организации.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце втором настоящего пункта.

На педагогического работника с его согласия приказом общеобразовательной организации могут возлагаться функции классного руководителя.

2.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничить внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего дня;

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

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

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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

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

2.19. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д), 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ производиться с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

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

2.21. Установить выплату единовременного пособия при увольнении с должности, в связи с выходом на пенсию по возрасту работниками образовательной организации в размере одного должностного оклада (из фонда экономии заработной платы).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе, связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

3.2. Стороны пришли к соглашению о том, что вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре";
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.3. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разработанными и утвержденными с учетом мнения профкома (ст. 190 ТК РФ). (Приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.4. Работодатель обязуется:

Ознакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка под подпись.

3.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым представителем работодателя с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

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

Изменение графика отпусков по инициативе работодателя может осуществляться с письменного согласия работника и профкома.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенесение отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность

должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

3.8. Знакомить учителей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

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

3.12. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса РФ, соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

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

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

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

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

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

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

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.20. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

3.21. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (приложение № 12).

Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск за общественную работу председателю первичной организации профсоюза – 3 календарных дня.

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

3.22. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет), - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше, мужчины 1962 года рождения и старше,

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится на основании Положения по оплате труда работников МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение № 2). Оплата труда работников филиала производится на основании Положения по формированию и распределению фонда оплаты труда работникам филиала МБОУ «Селекционная СОШ»-«Детский сад «Зайчик» (Приложение №3).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

4.2.2. Обеспечить равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

4.2.3. Формировать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в



размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

4.2.4. Формировать месячную заработную плату работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

4.2.5. Дифференцировать размеры оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической работы;

4.2.6. Перераспределять средства, предназначенные на оплату труда (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

4.2.7. Направлять бюджетные ассигнования, предусматриваемые краевым бюджетом на увеличение фондов оплаты труда работников организации, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

4.2.8. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.9. Устанавливать размеры выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.2.10. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

4.2.11. Применять типовые нормы труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

4.2.12. Определять продолжительность рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований её изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

4.2.13. Определять размеры выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, в том числе размеры премий на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организации;

4.2.14. Обеспечить выполнение постановления Правительства РФ от 27.12.1997 №1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате в размере 1,25.

4.3. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

-работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

-вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

-вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

-правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

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

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

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

4.5. Установить заработную плату педагогическим работникам, включающей в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Учитывать особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников.

4.7. Оплата труда учителей, педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование педагог дополнительного образования, педагог - организатор, педагог-психолог независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.8. Освобождать педагогических работников организации, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена (далее – «ЕГЭ») и основного государственного экзамена (далее – «ОГЭ») в рабочее время, от основной работы на период проведения ЕГЭ и ОГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Алтайского края, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанных экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Алтайского края.

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

4.10. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда) минимальный размер оплаты труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

4.12. Осуществлять оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома, трудовым договором.

4.13. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливать в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса РФ.

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

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

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

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

4.17. Выплата заработной платы работникам производится в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: «20» числа текущего месяца - за первую половину месяца и «05» числа следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц.

4.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

4.20. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999 г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ) (Приложение №8).

4.21. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

4.22. Проводить совместно с первичной профсоюзной организацией мониторинг системы оплаты труда в организации, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами;

4.23. Совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, не допуская изменений, ухудшающих положение работников.

4.24. Заработная плата руководителя организации, его заместителя, руководителя филиала (структурного подразделения), главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению по оплате труда работников МБОУ «Селекционная СОШ».

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

Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя организации.

Должностной оклад заведующего филиалом устанавливаются на 40 - 50 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

К должностному окладу руководящих работников МБОУ «Селекционная СОШ» могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

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

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

Стимулирующие выплаты работникам школы включают в себя поощрительные выплаты по результатам труда, которые устанавливаются на основании Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение №4) и Положения о стимулирующих выплатах и порядке их распределения работникам МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение № 5), работникам филиала на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам филиала МБОУ «Селекционная СОШ»-«Детский сад «Зайчик» (Приложение №6). Положения разрабатываются и реализуются с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

Поощрительные выплаты по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся по согласованию с Управляющим советом, на основании представления руководителя организации, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.26. Производить премирование за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы на основании Положения о премировании работников МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение №7).

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

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

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

5.1. Предусмотреть:

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

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

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

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

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

5.6. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия за выполнение педагогической работы в следующих случаях:

-при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации,

-при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.7. Предоставить возможность прохождения педагогическими работниками, имеющими первую или высшую квалификационные категории по одной должности, аттестации на первую или высшую квалификационные категории по другой должности в соответствии с Перечнем должностей педагогических работников краевых и муниципальных организаций Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность.

Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию;

-нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанный период является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя муниципального органа управления образованием, копия аттестационного листа или выписка из приказа о результатах аттестации, иные документы, подтверждающие данные основания. Оплата труда устанавливается со дня выхода на работу.

В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу оплата труда устанавливается со дня истечения срока ее действия.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости (по возрасту) сохранять на этот период оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории.

Заявление о сохранении оплаты труда от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

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

При приеме на работу педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий, но имеющих заслуги в области образования (наличие государственных наград, почетного звания, ведомственных знаков отличия, полученных за достижения в педагогической деятельности, а также наличие у педагогических работников ученой степени кандидата или доктора наук по профилю деятельности) устанавливать на срок до одного года (до прохождения аттестации) размеры коэффициентов, соответствующих размерам ставок (окладов), устанавливаемых для лиц, имеющих первую квалификационную категорию.

5.8. Рассматривать заявления педагогических работников о прохождении аттестации по особой (льготной) форме и устанавливать квалификационную категорию без проведения самоанализа педагогической деятельности и экспертизы аттестационных материалов педагогическим работникам, имеющим:

- ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации: знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации; медаль К.Д. Ушинского, нагрудные знаки (почетные звания): «Почетный работник общего образования Российской Федерации»; почетные звания: Почетный работник сферы образования Российской Федерации», Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»; значок

«Отличник народного просвещения Российской Федерации»; Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации; Почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»;

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

- знак отличия «Почётный педагогический работник Алтайского края».

Педагогический работник имеет право представить заявление о прохождении аттестации по особой (льготной) форме на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

Особой (льготной) формой аттестации педагогический работник может воспользоваться только один раз. Данное ограничение вступило в силу с 1 января 2013 года и не имеет обратной силы.

5.9. Устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности на основании личного заявления, представления руководителя образовательной организации, приказов Минпросвещения России или Министерства образования и науки Алтайского края об итогах профессиональных конкурсов, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории:

- победителям конкурсного отбора лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование»;

- победителям и лауреатам краевых конкурсов «Учитель года Алтая», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Вожатый года», «Педагог-психолог Алтайского края»; конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

- педагогическим работникам, подготовившим победителей и призеров олимпиад, конкурсов, спортивных соревнований федерального и международного уровней, проводимых Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.10. Руководителям профессиональных методических объединений (городских методических объединений) по личному заявлению, на основании представления руководителя образовательной организации, руководителя муниципального органа управления образованием устанавливать высшую квалификационную категорию сроком на 5 лет при работе в той же должности, но не ранее чем через 2 года после установления первой квалификационной категории.

5.11. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

5.12. Принимать меры по недопущению увольнения педагогических работников в связи с ликвидацией организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сокращением численности или штата педагогических работников в течение учебного года.

## **6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

6.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда (Приложение № 9).

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

6.3. Проводить специальную оценку условий труда.

6.4. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.5. Обеспечить бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования (Приложение 10).

6.6. Обеспечить работников, занятых на работах с загрязненными бесплатными смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 11).

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

6.8. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников согласно графику.

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

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

6.10. Проводить весенний и осенне-зимний осмотр зданий и сооружений организации.

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

6.12. Стороны договорились, что:

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

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

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.13. Обеспечить организацию обучения, проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности руководящих работников и ответственных специалистов в установленном законодательством порядке.

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

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

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

6.15. Обеспечить функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.16. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

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

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

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

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

Работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

10.2. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации МБОУ «Селекционная СОШ» независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, и необходимые нормативные документы. Предоставлять станицу на официальном сайте организации для размещения информации о деятельности профсоюзной организации МБОУ «Селекционная СОШ».

10.3. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной



платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п.1.4. настоящего коллективного договора.

10.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.5. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- установление учебной нагрузки педагогическим работникам;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.6. Включать членов профкома в состав комиссий общеобразовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и других.

10.7. Стороны признают следующие гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы:

10.7.1. Работники, входящие в состав профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются; а председатель первичной профсоюзной организации – без согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работников, входящих в состав профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзной организации учреждения – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7.3. Члены профкома, уполномоченный по охране труда, представители профсоюзной организации в создаваемых в общеобразовательной организации совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

10.7.4. Члены профкома, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.8. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

11.8. Осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий.

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

11.10. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников организации в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, предоставления достоверных сведений о стаже, заработке.

11.11. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза оказывать материальную помощь в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи:

- в связи с утратой имущества при пожаре (1000 руб.), лечением (500 руб.), смертью работника (1000 руб.) или членов его семьи (мать, отец, жена, муж, дети) - (500 руб.);

- при рождении ребенка (500 руб.);

Установить единовременную выплату по случаю юбилея 60 лет женщинам и 65 лет мужчинам – 750 рублей из средств первичной профсоюзной организации.

11.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБОУ «Селекционная СОШ»

11.13. Осуществлять контроль правильности предоставления отпусков.

## 12. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

12.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

12.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательной организации:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в образовательной организации;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

12.3. Работодатель обязуется закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации.

12.4. Осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов.

12.5. Установить меры социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, и впервые поступающих на работу по полученной

специальности путем установления надбавок к заработной плате в размере не менее 30% - в первый год работы, не менее 20% - во второй год работы, не менее 10% - в третий год работы.

12.6. Обеспечить гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, в соответствии с действующим законодательством.

12.7. Не допускать увольнения работников, впервые поступивших на работу по полученной специальности, в связи с сокращением численности или штата организации в течение трех лет.

12.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

### **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

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

13.2. Стороны договорились, что:

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

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

- рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

- невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 ТК РФ.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБОУ «Селекционная СОШ» (приложение № 1)
2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Селекционная СОШ» (приложение № 2)
3. Положение по формированию и распределению фонда оплаты труда работникам филиала МБОУ «Селекционная СОШ»-«Детский сад «Зайчик» (Приложение №3)
4. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Селекционная средняя общеобразовательная школа» (Приложение №4)
5. Положение о стимулирующих выплатах и порядке их распределения работникам МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение №5)
6. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам филиала МБОУ «Селекционная СОШ» - «Детский сад «Зайчик» (Приложение №6)
7. Положение о премировании работников МБОУ «Селекционная СОШ» (приложение №7)
8. Форма расчетного листка (Приложение №8)
9. Соглашение по охране труда МБОУ «Селекционная СОШ» (Приложение №9)
10. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 10)
11. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 11)
12. Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (приложение № 12)

Приложение № 10  
к Коллективному договору  
МБОУ «Селекционная СОШ»  
на 2022-2025 годы

СОГЛАСОВАН  
Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ  
«Селекционная СОШ»  
Протокол от 14.12.2022 № 27

СОГЛАСОВАН  
Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации филиала МБОУ  
«Селекционная СОШ»-  
«Детский сад «Зайчик»  
Протокол от 14.12.2022 № 48

Утверждаю  
Директор  
МБОУ «Селекционная СОШ»  
\_\_\_\_\_ З.В. Лисица

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий и должностей работников, которые имеют право на бесплатную выдачу специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014г. № 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях»).

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 12 пар 6 пар

2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные.</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
3.	Водитель школьного автобуса	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>дежурные</p>
	Младший воспитатель	<p>Халат х/б, косынка</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
	Рабочий по стирке и ремонту белья (спецодежды)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>Дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>дежурные</p>
	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>
	Заведующий хозяйством	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>

Приложение № 12  
к Коллективному договору  
МБОУ «Селекционная СОШ»  
на 2022-2025 годы

СОГЛАСОВАН

Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ  
«Селекционная СОШ»

Протокол от 14.12.2022 № 27

СОГЛАСОВАН

Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации филиала МБОУ  
«Селекционная СОШ»-  
«Детский сад «Зайчик»

Протокол от 14.12.2022 № 48

Утверждаю

Директор  
МБОУ «Селекционная СОШ»  
\_\_\_\_\_ З.В. Лисица

**Перечень должностей, которым может устанавливаться дополнительный отпуск за  
ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Директор	5 календарных дней
2.	Заведующий филиалом	5 календарных дней
3.	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	5 календарных дней
4.	Главный бухгалтер	4 календарных дня

Приложение № 11  
к Коллективному договору  
МБОУ «Селекционная СОШ» на 2022-2025 годы

СОГЛАСОВАН  
Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ  
«Селекционная СОШ»  
Протокол от 14.12.2022 № 27

СОГЛАСОВАН  
Профсоюзным комитетом  
первичной профсоюзной  
организации филиала МБОУ  
«Селекционная СОШ»-  
«Детский сад «Зайчик»  
Протокол от 14.12.2022 № 48

Утверждаю  
Директор  
МБОУ «Селекционная СОШ»  
\_\_\_\_\_ З.В. Лисица

**Перечень  
профессий и должностей работников МБОУ «Селекционная СОШ»,  
занятых на работах с загрязнениями, имеющих право на бесплатное получение смывающих и  
обезвреживающих средств**

(на основании типовых норм, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. N1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»)

№ п/п	Наименование профессии	Защитные средства	Очищающие средства	Регенерирующие, восстанавливающие средства
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	100 мл в месяц	Жидкое мыло - 200 г. в месяц или жидкое моющее средство - 300 г. в месяц	Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия - 100 мл в месяц
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100 мл в месяц	Жидкое мыло -200 г. в месяц или жидкое моющее средство - 300 г. в месяц	Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия - 100 мл в месяц
3.	Водитель автомобиля	100 мл в месяц	Жидкое мыло - 200 г. в месяц или жидкое моющее средство - 300 г. в месяц	Регенерирующий, восстанавливающий крем, эмульсия - 100 мл в месяц