


# Коллективный договор

на период с июля 2023 года по июль 2026 года

от работодателя:

Директор школы:

 Н.В.Гончарова

« 14 » июля 2023 г.



от работников:

Представитель трудового  
коллектива:

 И.В Кононова

« 14 » июля 2023 г.

р.п. Лебяжье 2023 год

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Лебяжьевская средняя общеобразовательная школа» и его филиалах «Перволебяжьевская основная общеобразовательная школа», «Хуторская средняя общеобразовательная школа» (далее - Учреждение).

**1.2.** Сторонами коллективного договора являются: работодатель МБОУ «Лебяжьевская средняя общеобразовательная школа», представленный в лице директора, Гончаровой Н.В., действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные представителем трудового коллектива МБОУ «Лебяжьевская средняя общеобразовательная школа» Кононовой И.В., уполномоченного общим собранием коллектива.

**1.3.** Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01.08.2023 года. По истечении установленного срока действие коллективного договора можно продлевать на три года (ст.43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа муниципального учреждения и реорганизации в форме преобразования.

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

**1.7.** Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

**1.8.** Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

**1.9.** Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду Курганской области.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.12. Контроль за исполнением договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции. Итоги исполнения коллективного договора подводятся 1 раз в полугодие.

## **Раздел 2. Трудовые отношения**

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, коллективным договором Учреждения.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для выполнения условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения представителя трудового коллектива. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебно-воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в данном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогов, уходящих в отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Учебная нагрузка в выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп)

- временного увеличения учебной нагрузки в случаях, предусмотренных статьей 72.2. ТК РФ, продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца;

- простоя, в случаях, предусмотренных ст.72.2.ТК РФ, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца ;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником производится только в соответствии с действующим законодательством.

### **Раздел 3. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.**

3.Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием уроков (кружков, секций), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, а также годовым календарным учебным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих на селе - 36 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

3.4.1. по соглашению между работником и работодателем;

3.4.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Составление расписания уроков и занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, в соответствии с нормами СанПиН 2.4.3648-20.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, в случаях, не оговоренных в статье - с учетом мнения представителя трудового коллектива.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ)

3.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные

работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки по тарификации. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.10. Режим рабочего времени в каникулярное время для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала под подпись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.12. Работодатель обязуется:

3.12.1. Установить дополнительный отпуск:

- работникам с ненормированным рабочим днём в количестве:

1. руководитель образовательного учреждения – 3 календарных дня,
2. заместители руководителя образовательного учреждения – 3 календарных дня.

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

- 1) проводы детей в армию - 3 календарных дня;
- 2) похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- 3) регистрация брака - 5 календарных дней;
- 4) регистрация брака (детей работника) – 5 календарных дней;
- 5) родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году.
- 6) ликвидации серьезной аварии в доме (затопление, пожар и т.д.) – 3 календарных дня.
- 7) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых положением, Уставом учреждения.

3.12.4. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня педагогическим работникам, не предоставившим лист о временной

3. Производить доплаты за время фактической работы во вредных условиях (по результатам специальной оценки условий труда) до 12% тарифной ставки или оклада, в том числе:

за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочных и других химических веществ - поварам.

за погрузочные работы, производимые вручную - рабочим.

за малярные работы в закрытых помещениях - уборщицам.

за уборку помещений, где ведутся вышеуказанные работы (в школах за работус хим. реактивами) - уборщицам, лаборантам.

4. Размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зон обслуживания устанавливается работодателем по предварительному согласию с работником.

5. Извещать работника об изменении условий оплаты труда, установленных притарификации, не менее чем за 2 месяца.

6. Выплачивать по случаю юбилея: по 0,5 тарифной ставки, оклада – 55 лет (женщины), 60 лет (мужчины) и по 1 тарифной ставке, оклада – 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины).

7. Возместить работникам материальный ущерб в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, а также в случае лишения возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы выплата производится в соответствии со ст.236 ТК РФ.

9. Оплата времени простоя: - по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы; по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.5. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

Получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками проводится не реже один раз в 5 лет, по желанию работника один раз в 3 года.

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

6.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям тарифные ставки, оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **Раздел 7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

Стороны считают, что:

7.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом Учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем.

Установление повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат к должностным окладам и оказание материальной помощи производится в пределах

стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

немедленно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемого сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## **Раздел 6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

6.2. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным должностям с применением тарифных разрядов, предусмотренным для этих категорий работников.

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

6.4. Работодатель обязуется:

1. Выплачивать заработную плату сотрудникам в сроки - расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину текущего месяца 25 числа, выплату отпускных производить согласно действующему ТК РФ - за три дня до начала отпуска.

2. Разрабатывать и ежегодно (по мере необходимости) корректировать «Положение об оплате труда», согласовывать его с представителем трудового коллектива и утверждать на собрании трудового коллектива.

Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются учредителем либо Отделом социальной политики Администрации округа в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Лебяжьевского муниципального округа.



средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

### 5.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемого оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда,

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо от перерывов в работе в меж аттестационный период;
- при приеме на работу новых работников независимо от типа, вида ведомственной подчиненности предыдущего образовательного учреждения;
- при выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

## **V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (Приложение № 2).

5.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических

трудового коллектива, службу занятости где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ.

4.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников; курсы дополнительного профессионального образования высвобождаемых работников учреждения проводить, в том числе, за счет средств ДОН Курганской области и МОУО;

4.5. Признавать за представителем трудового коллектива право вносить в органы управления образования предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

4.6. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штата или численности, в случае появления новых рабочих мест;

4.7. Для обеспечения доступности получения дополнительного профессионального образования работников Департамент образования и науки Курганской области, муниципальный орган управления образования предусматривают средства, необходимые для планового получения дополнительного профессионального образования педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

4.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго соответствующего образования, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения.

4.9. Учреждение в лице работодателя обязуется:

4.9.1. Не допускать расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, если имеется возможность перевести этого работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).

4.9.2. Не допускать расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации в период их временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

4.9.3. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.9.4. Условия оплаты труда с учетом квалификационной категории педагогическому работнику устанавливаются со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

4.9.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, а также соответствие педагогических работников занимаемой должности учитывать в течение срока их действия:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности, независимо преподаваемого предмета (дисциплины);

нетрудоспособности в течение учебного года (при наличии экономии фонда оплаты труда).

3.12.5. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за разрыв основного очередного оплачиваемого отпуска (при наличии экономии фонда оплаты труда).

3.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

3.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.14. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания (приказ Министерства образования и науки России от 11.05.2016г. № 536).

3.16. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью. Выполнение другой части педагогической работы этими работниками осуществляется в течение рабочего времени, в соответствии с объемом не более 36 часов на ставку педагогической работы.

3.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем работников образовательного учреждения, с привлечением их к методической, организационной работы в пределах нормируемой части рабочего времени в соответствии с тарификацией.

3.18. Учителям, привлеченным к проверке экзаменационных работ, предоставляются оплачиваемые дни отдыха пропорционально отработанному времени в каникулярное время.

3.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии финансовых средств у работодателя. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).

3.20. Предоставлять руководителям районных и школьных методических объединений, а также руководителям методических советов дополнительно к основному отпуску один день (оплачиваемый при наличии средств).

#### **Раздел 4. Гарантии содействия занятости, дополнительного профессионального образования работников**

4. Стороны договорились:

4.1. По возможности не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждения проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

4.2. Считать массовым увольнением для учреждения 8 % и выше от числа работающих работников в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней.

4.3. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждения, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца представителя

фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Департамент образования и науки Курганской области, органы управления образования, работодатели:

7.2.1. Определяют перечень недостающих педагогических специальностей в округе, учреждении.

7.2.2. Обеспечивают педагогическим работникам, проходящим профессиональную подготовку по специальностям, включенным в перечень, все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

7.3. В случае окончания действия квалификационной категории, выплата заработной платы с ее учетом продлевается:

1) на 1 год:

- работникам, ушедшим в отпуск по беременности и родам и в отпуск по уходу за ребенком, после выхода на работу;

- работникам, потерявшим работу в связи с ликвидацией образовательного учреждения, другими, независящими от работников причинами, при возобновлении ими педагогической деятельности в течение одного года после увольнения, при реорганизации, реструктуризации образовательного учреждения, когда педагогическим работникам предлагается новая должность;

- при уходе на пенсию, независимо от её вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности;

- работникам, которым был предоставлен отпуск до 1 года (в индивидуальном порядке);

- работникам, высвобожденным от работы в выборных профсоюзных органах;

- работникам, вышедшим на работу после длительной временной нетрудоспособности (в индивидуальном порядке);

2) до 3 лет:

- педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось менее 3 лет (до достижения пенсионного возраста).

7.4. Департамент образования и науки Курганской области устанавливает срок действия высшей квалификации 5 лет на основании заявления педагога, представления образовательного учреждения и МОО

- педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер производственного обучения».

- руководителю образовательного учреждения - победителю в рамках национального проекта «Образование», педагогам, победившим в рамках национального проекта «Образование».

7.5. Департамент образования и науки Курганской области при проведении аттестации педагогов-кандидатов (докторов) наук засчитывает ученую степень как форму квалификационных испытаний.

7.6. Департамент образования и науки Курганской области разрешает аттестационным комиссиям аттестовать педагогических работников без квалификационных испытаний на основании практической деятельности в течение 3 лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения.

7.7. Департамент образования и науки Курганской области выделяет выпускникам ВУЗов и ОУ СПО, приступающим к работе в образовательных учреждениях, находящихся на областном бюджете, единовременное пособие на хозяйственное обустройство в сельской местности в соответствии с заключенным договором и при наличии средств.

7.8. Работодатель:

7.8.1. Совместно с администрацией муниципального образования своевременно и в полном объеме в соответствии с действующим законодательством осуществляют выделение средств на предоставление компенсации коммунальных услуг педагогическим работникам за текущий период.

7.8.2. Выплачивает единовременное вознаграждение по выходу на пенсию по возрасту в размере месячного должностного оклада из фонда стимулирования школы при наличии экономии фонда оплаты труда.

7.9. В случае чрезвычайной ситуации, чрезвычайного положения, санитарно-эпидемиологического неблагополучия на территории Курганской области работники образовательной организации могут быть переведены на режим дистанционной работы и применять электронное обучение и дистанционные образовательные технологии. В условиях режима дистанционной (частично дистанционной) работы за работниками сохраняются должностные обязанности в полном объеме.

Все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством (приказ Минобрнауки РФ № 536, раздел 5, ТК РФ ст.139, ст.312.1.), локальными нормативными актами организации, а также заработная плата и место работы сохраняются в полном объеме.

Работодатель оформляет перевод на дистанционную (частично дистанционную) работу по заявлению работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и издания приказа о переводе работника на дистанционную (частично дистанционную) работу.

Регулирование дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя регулируется ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **Раздел 8. Заключительные положения.**

8.1. Стороны обязуются осуществлять не реже 2 раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчетываться перед трудовым коллективом о результатах его выполнения и соблюдения.

8.2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

8.3. Рассматривать в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4. Работодатель обязуется предоставлять представителю трудового коллектива необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

8.5. Стороны договорились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовок.

8.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законодательством.

Приложение 2 к коллективному договору

от работодателя

Директор МБОУ

Гончарова Н.В.

« 14 » июля 2023 г.

МП



от работников

представитель трудового коллектива

Кононова И.В.

« 14 » июля 2023 г.

Соглашение по охране труда.

Работодатель и представитель трудового коллектива МБОУ «Лебяжье-вская средняя общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение в том, что в 2023-2026 годах администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный	Отметка об исполнении
1	Проведение инструктажей по ОТ, ПБ, ЭБ		Август, февраль	Зам.по УВР, АХР, зав.филиалам и	
2	Проверка сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования	35000	Ежегодно (август)	Зам.по АХР	
3	Приобретение индивидуальных защитных средств	30000	По мере необходимости	Зам.по АХР	
4	Проведение работ по подготовке к отопительному сезону: -опрессовка систем отопления, -утепление окон в филиалах.	56000	Сентябрь-октябрь	Зам.по АХР	
5	Заключение договоров на обслуживание АПС, передачу сигнала в базовой школе и филиалах	70000	Ежегодно (август-сентябрь)	Суставов Г.Г.	
6	Приобретение медикаментов в аптечки первой доврачебной помощи	3000	В течение всего периода	Мед.работник	
7	Проверка готовность мастерских, кабинетов, спортзала. Проверка наличия уголков по ТБ, пакета инструкции, составление акта готовности		Август (ежегодно)	Директор школы	
8	Приобретение и замена	2000	Август, по	Зам.по АХР,	

	электролампочек в филиалы		мере необходим ости	завхозы филиалов	
9	Косметический ремонт помещений базовой школы и филиалов	100000	Июль-август	Зам.по АХР, Завхозы филиалов	
10	Заправка огнетушителей	5000	Август 2023	Администрация	
11	Проведение мед.осмотров всех работников школы	352000	Май-Август (ежегодно)	Администрация школы	
12	Приобретение спецодежды	7000	Июль-август (Ежегодно)	Администрация	



Приложение 3 к коллективному договору

от работодателя

Директор МБОУ

Гончарова Н.В.

« 14 » июля 2023 г.



от работников

представитель трудового коллектива

И.В. Кононова

« 14 » июля 2023 г.

Перечень работников, получающих бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства на работах, связанных с загрязнением

№	Профессия, должность	Наименование смывающего и обезвреживающего средства	Норма выдачи в месяц
1	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Мыло туалетное	0,2 кг
2	Уборщица помещений, кухонные работники	Мыло туалетное	0,2 кг
3	Лаборант, библиотекарь	Мыло туалетное	0,2 кг
4	Гардеробщик, завхоз	Мыло туалетное	0,2 кг
5	Дворник, водитель	Мыло туалетное	0,2 кг

Приложение 4 к коллективному договору

от работодателя

Директор МБОУ

Гончарова Н.В.

« 14 » июля 2023 г.



от работников

представитель трудового коллектива

И.В. Кононова

« 14 » июля 2023 г.

Перечень профессий, подлежащих обязательному и периодическому медицинскому осмотру

№	Профессия, должность	периодичность
1	Педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал	1 раз в год
2	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1 раз в год
3	Уборщица помещений	1 раз в год
4	Гардеробщик, завхоз	1 раз в год
5	Сторож, Вахтер	1 раз в год
6	Лаборант, инженер	1 раз в год
7	Водитель, дворник	1 раз в год
8	Повар, кухонный работник	1 раз в год



от работодателя

Директор МБОУ

Гончарова Н.В.

« 14 » июля 2023 г.

МП

Приложение 5 к коллективному договору

от работников

представитель трудового коллектива

Кононова И.В.

« 14 » июля 2023 г.

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды,  
специальной обуви и других средств специальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год
1	2	3	4
1	Кухонный работник	Костюм для защиты от общих загрязнений Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые Фартук из полимерных материалов с нагрудником При работе в овощехранилищах дополнительно: Жилет утепленный Валенки с резиновым низом	1 до износа 6 пар 2  1 по поясам
2	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 6 пар
3	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания	1 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
4	Сторож	Костюм для защиты от общих загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 пара 12 пар
5	Повар, помощник повара	Костюм для защиты от общих загрязнений Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа
6	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 6 пар 12 пар
7	Завхоз	Халат от общих производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар
8	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и 1 санавтобусом: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 12 пар дежурные 1
9	Гардеробщик, библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1