

Коллективный договор

МКОУ «Остроженская средняя
общеобразовательная школа»
на 2025 – 2028 годы

От работодателя:

Директор
МКОУ «Остроженская
средняя общеобразовательная
школа»



Самсонова В. И./
«23» мая 2025 года

От работников:

Председатель профкома
первичной профсоюзной
организации МКОУ
«Остроженская СОШ»



Зазулина И.В./
«23» мая 2025 г.

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 5 от 23.05.2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
администрации МР «Дзержинский район»

Регистрационный номер № _____ от « _____ » _____ 2025 года

АДМИНИСТРАЦИЯ (ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН) МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ДЗЕРЖИНСКИЙ РАЙОН"		
Зарегистрирован	" 30 " 05	2025 г.
Регистрационный №	10-КД	
Подпись	тел. 3-62-85	

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Остроженская средняя общеобразовательная школа» (далее Школа), заключен между работодателем в лице директора, действующего на основании Устава Школы, и работниками в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее Профсоюз), представляющего их интересы. Настоящий договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации, создание достойных трудовых и социально-экономических условий для работников, защиту их профессиональных интересов.

1.2. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации 30 декабря 2001 года N 197-ФЗ с изм. и доп.. от 24.07.2002 N 97-ФЗ,...,от 22.11.2024 N 54-П, 07.04.2025 N 64-ФЗ. (далее ТК РФ);
- Федеральном законе от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (С учетом постановлений Конституционного Суда Российской Федерации от 24.01.2002 № 3-П, от 27.10.2020 № 44-П);
- Федеральном законе от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ред. Законов от 07.05.2013 N 99-ФЗ,... от 06.04.2015 N 68-ФЗ, от 23.05.2025 N 103-ФЗ.;
- Законе Калужской области от 30.09.2013 №479-ОЗ «Об образовании в Калужской области». (в редакции Законов Калужской области от 27.11.2015 N 15-ОЗ, от 07.12.2016 N 144-ОЗ, от 31.10.2018 N 395-ОЗ);
- Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред.27.12.2007) №62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области». В ред. законов Калужской области от 7 июня 2002 года № 122-ОЗ, от 26 августа 2004 года № 339-ОЗ, от 27 декабря 2007 года № 392-ОЗ, от 5 декабря 2014 года № 654-ОЗ, от 31 мая 2023 года № 377-ОЗ;
- Соглашении между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы и Дополнения к Соглашению от 24.06.2024г.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя - председателя профкома первичной профсоюзной организации Зазулиной Ирины Валентиновны;

-работодателя организации - в лице директора школы Самсоновой Валентины Ивановны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, коллектива.

1.5. Коллективный договор организации не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договорённости. При возникновении условий, требующих внесения изменений или дополнений в настоящий коллективный договор, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

1.7. Принятые сторонами изменения и дополнения в договор оформляются протоколом, дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью договора, и доводится до сведения всех работников организации.

1.8. Лица, по вине которых нарушается и не выполняется обязательства, предусмотренные настоящим договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмотренных 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 её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10. Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования, предусмотренные ТК РФ, ФЗ от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» (в ред. Федеральных законов от 25.11.2009 N 266-ФЗ от 06.02.2023, N 8-ФЗ, от 08.08.2024, N 233-ФЗ), локальных актов «Политика обработки

персональных данных в МКОУ «Остроженская СОШ» и «Положение об обработке персональных данных в МКОУ «Остроженская СОШ».

1.11. Цель заключения Договора:

- повышение эффективности деятельности Школы;
- усиление социальной ответственности Сторон за результаты производственно экономической деятельности;
- достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- формирование единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работника в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций.

1.12. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.13. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Школы, её реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.16. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее двух месяцев до дня окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.17. Контроль выполнения Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

1.18. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

II. Трудовые отношения.

Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательной организации, а также необходимость улучшения положения работников, администрация и профсоюзный комитет договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества образования, результативности деятельности образовательной организации на основе реализации приоритетных национальных проектов в сфере образования:

2.1.1. Способствовать результативности деятельности МКОУ «Остроженская СОШ», конкурентной способности работников на рынке труда при реализации мероприятий и программ и проектов в сфере образования.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.1.3. Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

- осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности организации;
- информирует профсоюз о действующих и готовящихся к принятию программ в сфере образования, затрагивающие социально-трудовые права работников;
- предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о штатном расписании организации, системе оплаты труда, размере средней заработной платы по категориям персонала, показателям по условиям и охране труда, о планируемом сокращении сотрудников;
- обеспечивает возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе различных комиссий, рабочих групп, совещаний;
- обеспечивает непосредственное участие представителей Профсоюза в представлении материалов для награждения ведомственными наградами;
- обеспечивает реализацию ст. 353.1 ТК РФ по осуществлению ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства в порядке и на условиях, определяемых Законом КО от 28.02.2017 №169-ОЗ «О порядке и условиях осуществления ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Калужской области»;

- организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических кадров и других сотрудников школы;
- привлекает представителей профкома к проведению тарификации сотрудников, установления им должностных окладов и ставок, надбавок;
- включает представителей профкома в состав комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ организации;
- обеспечивает учёт мнения профкома при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы, в том числе в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий, а именно:
 - 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа»;
 - 3) Соглашение по охране труда;
 - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 6) Другие локальные акты, должностные инструкции, инструкции по охране труда и пожарной безопасности:
- обеспечивает сотрудников необходимыми материально-техническими ресурсами для успешного осуществления их профессиональной деятельности;
- создаёт безопасные условия труда, осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности образовательной организации, повышению эффективности труда сотрудников;
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл.30 ТК);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст.29 ТК);
- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации;

- содействовать повышению уровня жизни членов профсоюза;
- предотвращать социальную напряжённость в трудовом коллективе;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (ст.372 ТК);
- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового законодательства, условий коллективного договора (ст.41 ТК);
- выражать мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя;
- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия с сотрудниками.

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности образовательной деятельности использовать в работе передовой педагогический опыт;
- беречь предоставленное в пользование сотруднику имущество, оборудование и учебно-методическое обеспечение;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации и его имуществу;

- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное осуществление образовательной деятельности и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать своё рабочее место, учебное и учебно-методическое оборудование в надлежащем порядке, соблюдать установленный порядок использования и хранения материальных ценностей;
- эффективно использовать имеющееся на рабочем месте оборудование и материалы, экономно расходовать электроэнергию, тепло и другие материальные ресурсы.

2.5. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять, и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными актами;
- принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном данным коллективным договором.

2.6. В соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

- получать и заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым вопросам, в частности:
 - О реорганизации и ликвидации организации;
 - О введении изменений, влекущих изменение условий труда работников;
 - О профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
 - По вопросам, предусмотренным ТК, федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в администрацию образовательной организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях по рассмотрению этих предложений;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ (ст.21 ТК); иными федеральными актами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартам безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации;
- прохождение аттестации в порядке, установленном законодательством и иными локальными актами;
- участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод, законных интересов, всеми не запрещёнными законом методами;
- возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

III. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ (ст. 56 –ст. 90 ТК РФ) о труде и об образовании, отраслевыми Соглашениями, а также коллективным договором.

3.2. Трудовой договор с работником заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.63.-ст.71) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, региональным Соглашением и коллективным договором.

3.4. 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.

3.5. Директор школы при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в школе.

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

С работниками, использующими электронные и дистанционные образовательные технологии, заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме обеспечиваются условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и др.

3.7. Учебную (педагогическую) нагрузку устанавливает работодатель по согласованию с профкомом школы до ухода работника в отпуск.

При этом учитывается:

- сохранение преемственности классов;
- стабильность учебной нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания учебного заведения, учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы.

3.8. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может

быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества часов:

- в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях;
- объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

3.9. 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.

3.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. При составлении расписания занятий необходимо исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников, не является.

Расписание занятий составляют с учётом мнения профсоюзного комитета.

3.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (глава 13) и другими федеральными законами.

3.13. В случае проведения мероприятий по сокращению численности штата работников и возможном расторжении с ними трудовых договоров в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК руководитель в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, сообщает об этом профсоюзному комитету и членам коллектива, которых касаются данные изменения.

3.14. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата допускается только по окончании учебного года.

3.15. При сокращении штатов, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- с более высокой результативностью труда и квалификацией;

При одинаковой квалификации и результатами труда предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель 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 или войска национальной гвардии Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 07.10.2022 N 376-ФЗ, от 25.12.2023 N 642-ФЗ)

А также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- стаж работы в данной школе более 10 лет;
- одинокие матери и семьи, имеющие двух и более детей;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профкомов;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до двух лет;
- родители, имеющие детей-инвалидов;
- участники и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- беременные;
- опекуны;

- члены профсоюза.

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

3.17. Расторжение трудового договора с работником-членом профсоюза в соответствии с п.п.2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия профкома организации (ч.4 ст.82 ТК).

3.18. При увольнении сотрудника ему выплачивается, установленная законом компенсация за неиспользованный отпуск, а также компенсация в денежной форме за неиспользованные дни отдыха в нерабочие и праздничные дни.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников образовательной организации устанавливаются в зависимости от занимаемой должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе, приказом Минобрнауки от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 в ред. приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, в ред. от 13.05.2019 №234), Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий, должностными инструкциями и обязанностями.

4.2. Режим рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в т.ч. приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 N 42388).

4.3. 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 и Уставом школы.

4.4. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период руководитель организации вправе привлекать педагогов к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работа в выходные и праздничные не допускается. Привлечение работников школы к работе в выходные праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ (ред. от 07.04.2025), с их письменного согласия по письменному распоряжению директора школы.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях,

ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части);

4) привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной день оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5) Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с трудовым договором, действующим в школе Положением «Об оплате и стимулировании труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Остроженская средняя общеобразовательная школа» и проведенной в данный период тарификацией, с учётом компенсационных и стимулирующих выплат за первые два часа - не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

Сверхурочной работой является работа по инициативе работодателя сверх установленной для работника нормальной продолжительности рабочего времени. Привлечение к сверхурочной работе производится в порядке, предусмотренном ТК РФ, на основании приказа. Работа, выполненная работником за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени по его собственной инициативе, сверхурочной не является и оплате не подлежит.

4.8. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению руководителя школы с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой или предоставления отгулов.

4.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и заработной платы. Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения профкома, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы школы и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников школы не позднее, чем за две недели до начала календарного года.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

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

Если отпуск вовремя не оплачен, то по соответствующему заявлению работник может не идти в отпуск.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что администрация предоставляет оплачиваемый дополнительный отпуск сотрудникам школы в связи:

4.10.1. Работникам с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ), установленных по итогам специальной оценки условий труда.

4.10.2. В случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ (в ред. от 07.04.2025): на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации - до 35 календарных дней в году.

А также в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами либо коллективным договором:

- со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;

- с бракосочетанием детей работника – 2 рабочих дня;

- для проводов детей в армию – 2 рабочих дня;

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 2 рабочих дня.

4.11. Директор школы, с учетом мнения профкома, в порядке поощрения предоставляет дополнительные отпуска:

- за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней – 2 дня.

4.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно - курортное лечение.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесён или продлён:

- при временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;
- при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели и в других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

4.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128 ТК РФ).

4.15. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом школы.

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

Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи во время перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

V. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что директор образовательной организации:

5.1. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательного учреждения и определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров в связи с чем:

- обеспечивает развитие и повышение профессиональной компетенции, творческой инициативы педагогических и других работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию;
- реализовывать право педагогических работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года по условиям трудового договора, в котором определяются условия и гарантии компенсации;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, заработную плату и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы

(суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

- предоставлять компенсации работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключённым между работодателем и работником в письменной форме.

5.2. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. №196) и Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы и Дополнением к Соглашению от 24.06.2024 года и по её результатам установить оплату труда в соответствии с полученной квалификационной категорией со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Оплата и нормирование труда

Система оплаты труда МКОУ «Остроженская СОШ» устанавливается на основании коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов в соответствии с законодательством РФ, Калужской области, в том числе:

- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

- Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ (ред. от 28.12..2011г, от 10.12.2024г) «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере организации отдыха и оздоровления детей».

- Законом Калужской области от 25.05.2017 №196-ОЗ (ред. от 24.02.2021г.) «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Калужской области, осуществляющих централизованный бухгалтерский учёт».

- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г №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» (в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 29.06.2016 N 755, Минпросвещения РФ от 13.05.2019 N 234.

- Положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11.05. 2016г. №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

- Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа».

Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников школы устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда и строится на принципах:

- зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;
- выплат за выполнение работ в особых условиях, отклоняющихся от нормальных;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей.

6.2. Заработная плата включает:

- **базовый должностной оклад** - минимальный (должностной оклад), ставку заработной

платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- доплаты и надбавки к ставкам (окладам) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда школы, исходя из ставок и окладов, ассигнований, выделенных на установление

доплат и надбавок, предусмотренных законодательством и Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа»;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие работникам образовательной организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенных размерах (устанавливается по результатам специальной оценки условий труда);

- стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные Положением «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа».

При разработке и утверждении в организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие принципы:

- а) размер вознаграждения сотрудника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;
- б) сотрудник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации;
- г) вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;
- е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах осуществляются на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ школы.

Пункты а) – е) фиксируются в трудовом договоре при принятии на работу.

6.3. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 № 160-ФЗ, от 28.12.2022 № 569-ФЗ, от 24.07.2023 № 381-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 ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.4. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со ст.136 Трудового кодекса РФ два раза в месяц 9 и 24 числа по безналичному расчету, путём перечисления на счёт в банке, указанному работником. При совпадении дня выплаты

с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Доплаты компенсационного характера за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

6.6. При замене временно отсутствующего учителя применять действующую систему оплаты труда с учётом стоимости ученико-часа в соответствии с квалификацией замещающего учителя и количеством обучающихся.

6.7. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

6.8. Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория и совпадают профили работы производится в случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1.
1.	2.
Учитель; преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель, социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы и профиля работы по основной деятельности);
Преподаватель-организатор «Основ безопасности и защиты Родины»	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности и защиты Родины», в том числе, сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора «Основ безопасности и защиты Родины»,
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель

физической культуре); инструктор по физической культуре	
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель

6.9. Устанавливать оплату труда педагогическим работникам, являющимися гражданами РФ, и имеющим следующие квалификационные категории, установленные на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской Херсонской области и Украины в пределах срока их действия:

- а) «специалист», «специалист второй категории» и «специалист первой категории» – как лиц, имеющих первую квалификационную категорию педагогических работников;
- б) «специалист высшей категории» – как лиц, имеющих высшую квалификационную категорию педагогических работников;

6.10. Сохранять условия оплаты труда педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;
- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, на срок от 6 до 12 месяцев;
- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе, по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации прав работников на прохождение аттестации, на срок не менее, чем от 6 месяцев до 12 месяцев.

6.11. Материальную помощь сотрудникам школы администрация школы осуществляет на основании Положения «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа».

6.12. Администрация обязуется сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия в забастовке, проводимой в соответствии с законодательством РФ;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренной ст.142 ТК РФ.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряжённости прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

VII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

7.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

7.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление 35 федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

7.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

7.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

7.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

7.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право, на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

7.5.2. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

7.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

7.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

7.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

7.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Социальные льготы, гарантии и компенсации, предоставляются всем Работникам, работающим на постоянной основе (если иное не установлено трудовым договором).

8.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами РФ (ст. 2 ТК РФ, абз. 20);
- осуществлять обязательное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;
- использовать в Школе персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их СФР РФ, в ИФНС РФ.
- производить компенсацию расходов пострадавшим при несчастных случаях на производстве, при профзаболевании в соответствии с законодательством РФ;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными распорядительными и нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);
- организовать прохождение за счёт средств Работодателя медицинских осмотров Работников с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний (ст. 22 ТК РФ).

8.3. При направлении в служебную командировку Работнику гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167, 168 ТК РФ).

8.4. Из фонда оплаты труда школы оказываются единовременные денежные пособия сотрудникам согласно Положения «Об оплате труда и стимулирования труда работников МКОУ «Остроженская средняя общеобразовательная школа».

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в Школе (в профессии):

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формирование у них профессиональных компетенций, повышение мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехниккой и программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Школе;
- привлечение молодежи к членству в Профсоюзе и профсоюзной деятельности; материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, курсовую переподготовку, аттестацию и участие в профессиональных конкурсах;
- вовлечение молодых педагогов в культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, проектную деятельность.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Школе;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Школы;
- активную помощь и поддержку молодым педагогам в их трудных жизненных ситуациях.

9.3. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Школе;
- обеспечивать установленные в Школе Коллективным договором, локальными нормативными актами меры социальной поддержки Работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

Х. Охрана труда и здоровья

Администрация обязуется:

10.1. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда для работников и обучающихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда и выборы

уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, оказывать необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи.

10.3. Организовывать инструктирование и проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт организации.

10.5. Создавать комиссию по охране труда с обязательным включением в её состав представителей профкома.

10.6. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

10.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

10.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, вид выполняемой работы с учетом мнения профкома.

10.9. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда, оценку уровней профессиональных рисков и по их результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав комиссии по специальной оценке условий труда, оценку уровней профессиональных рисков в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

10.10. Разрабатывать мероприятия по охране труда с определением в них организационных и технических мер по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 29.10.2021 № 767 "Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих и обеззараживающих средств", Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от

29.10.2021 № 766 «Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты» (действует с 01.09.2023г.).

10.12. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации.

10.13. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членами комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.15. Обеспечить на основании статей 69, 212 ТК РФ проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров работников за счёт средств работодателя в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. №302н (в ред. от 13.12.2019) и по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.16. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда между образовательной организацией и профсоюзным комитетом.

Профком обязуется:

10.17. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда.

10.18. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением и программами по безопасности образовательной организации.

10.19. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и в суде.

10.20. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы и среднего заработка на время приостановления работ в образовательной организации

либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда по вине работника.

10.21. Обеспечивать избрание уполномоченного лица по охране труда от профсоюза, способствовать осуществлению общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности.

10.22. Принимать участие в проведении конкурсов, дней и месячников охраны труда.

10.23. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

10.24. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая.

10.25. В случае ухудшения условий труда (отклонения от установленных норм температурного режима, уровня освещённости и шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

10.26. Организовывать физкультурно–оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников организации; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения; организовать культурно – массовые мероприятия.

10.27. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

XI. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, соответствующего выборного профсоюзного органа - профкома определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Калужской области от 14.11.2000 (ред.27.12.2007) №62-ОЗ «О социальном партнёрстве в Калужской области»,

Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2023-2025 годы, Уставом образовательной организации.

11.2. Стороны договорились о том, что **работодатель обязуется:**

- соблюдать права и гарантии Профсоюза, способствовать его деятельности, не допускать ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать функционированию первичных профсоюзных организаций;
- предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам;
- своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профкома и давать мотивированный ответ;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работника на счёт профсоюзной организации с расчётного счёта учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжным поручением организации.

11.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профкома и не освобождённых от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;
- перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются;
- увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителя профсоюзной организации – с согласия выше стоящего профсоюзного органа;

- члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных коллективным договором;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в профком, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учётом положений Коллективного договора.

11.4. С учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.371, ст.373 ТК РФ принимаются решения по следующим вопросам:

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п.2,3,5 ст.81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни в случаях, в случаях, не предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ;
- утверждение графика отпусков (ст.123 ТК РФ) и порядка предоставления дополнительных отпусков;
- установление системы оплаты и порядка стимулирования труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие дни в случаях, не предусмотренных ст.135, ст.144, ст.152, ст.153, ст.154 ТК РФ;
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными или опасными или иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- определение систем нормирования труда (ст.119 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда ст.162 ТК РФ), в том числе изменение существующих условий

труда, распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий, должностных обязанностей работников;

- утверждение правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ);

- утверждения формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

XII. Обязательства профсоюза

12. Профком обязуется:

12.1. Всемерно содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.

12.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.3. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников организации.

12.4. Содействовать улучшению условий труда и быта, способствовать оздоровлению работающих и членов их семей, в том числе в оказании помощи в подборе и приобретении путёвок для членов профсоюза и их семей в различные санатории.

12.5. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению условий труда.

12.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

12.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора

13. Стороны договорились, что:

13.1. Коллективный договор в течение 7 дней, со дня его подписания, должен быть направлен на уведомительную регистрацию в орган по труду.

13.2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

13.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор

МКОУ «Остроженская средняя
общеобразовательная школа»
на 2025 – 2028 годы

От работодателя:

Директор
МКОУ «Остроженская
средняя общеобразовательная
школа»

_____/Самсонова В. И./
«23» мая 2025 года

От работников:

Председатель профкома
первичной профсоюзной
организации МКОУ
«Остроженская СОШ»

_____/Зазулина И.В./
«23» мая 2025 г.

Утверждён на общем собрании
трудоового коллектива
Протокол № _5_ от 23.05.2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
администрации МР «Дзержинский район»

Регистрационный номер № _____ от « _____ » _____ 2025 года

