

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Кутарбитская средняя общеобразовательная школа»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

«Кутарбитская средняя общеобразовательная школа»

на 2026-2029 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании (конференции)
работников «25» мая 2026 г. (протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г.

От работодателя:

Директор школы

Директор школы Т.Е. Сидорова
«___» _____ 202__ года



От работников:

Председатель СТК

Председатель СТК Сидорова Н.Р.
«___» _____ 202__ года

М.п.

Официал Крапивина О.О.
03.06.2026 г.

с. Кутарбитка-2026 г.

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК) иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и не может ухудшить положение работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кутарбитская средняя общеобразовательная школа» (далее Образовательная организация)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Кутарбитская средняя общеобразовательная школа», именуем далее «Работодатель», в лице директора Лушниковой Галины Ефимовны, действующей на основании устава с одной стороны, и работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Кутарбитская средняя общеобразовательная школа» в лице их представительного органа – совета трудового коллектива (СТК), с другой стороны.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательной организации. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Образовательной организации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.11. Для реализации положений коллективного договора работодатель обязуется согласовать с СТК следующие локальные нормативные акты Образовательной организации, содержащие нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда и стимулировании МАОУ «Кутарбитская СОШ»;

- Соглашение по охране труда;
- и другие локальные нормативные акты.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Образовательной организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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 статьей 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 существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) штатным педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, Образовательной организации возможны только:

2.8.1. По взаимному согласию сторон;

2.8.2. По инициативе работодателя в случаях:

☐ уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

☐ временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия,

уменьшенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца (в течение календарного года);

- ☐ восстановление на работу педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку;
- ☐ возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- ☐ в указанных в подпункте 2.8.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников) изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы Образовательной организации и т.д. при продолжении работником работы без изменения его функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введение изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом Образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Образовательной организации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Образовательной организации.
- 3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательной организации.

3.2. Работодатель обязуется:

- 3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
- 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

В случае, если работник проживает вне места нахождения образовательной организации (другого населенного пункта), транспортные расходы к месту работы и обратно подлежат возмещению работодателем.

3.2.5. 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 в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о ликвидации учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) или о сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.1.2. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок. При принятии решения о ликвидации организации сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров работодатель-организация не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязана в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения СТК (ст.82 ТК РФ).

4.1.4. При появлении вакансий трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

4.2.2. Уволенным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу лиц, добросовестно работавших в нем ранее и уволенных из Образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

4.3. Продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы определяется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемом в трудовом договоре».

4.4. Особенности режима рабочего времени педагогических работников определяются приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

5.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: - в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; - в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю; - занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю; - педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии Приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 N 269.

*5.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

*5.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18

лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с СТК (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

5.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

5.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

*5.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

5.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Изменять график отпусков только с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом Труда СССР от 30.04.1930 г. № 169).

5.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время: - женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании

отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). При переносе ежегодного отпуска по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

5.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

5.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

5.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

5.1.17. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»: сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы; одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника. Для дошкольных образовательных организаций (структурных подразделений образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования)

5.1.18. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества,

5.1.19. Если в дошкольной группе осуществляется совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями здоровья, то согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам-образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31.07.2020 г. № 373,- создавать группы комбинированной направленности, в которых норма

часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей составляет 25 часов в неделю

5.2 Стороны договорились:

5.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с СТК;
- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с СТК и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст.103 ТК РФ);
- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с СТК.

5.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

- при регистрации брака — до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка — до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близкого родственника — до 5 календарных дней;
- для участия в заседаниях выборных органов профессионального союза, если работник является его членом — на время, необходимое для выполнения общественных обязанностей, но не более 14 календарных дней в год;
- для подготовки и сдачи вступительных экзаменов в образовательные учреждения высшего профессионального образования — до 15 календарных дней.

5.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно.

5.2.4. Работодатель при принятии правил внутреннего трудового распорядка учитывает особенности, установленные действующим законодательством, предусматривая в них в том числе:

- свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;
- право необязательного присутствия в образовательных организациях педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату;
- при составлении расписания учебных занятий
- дни для педагогических работников, свободные от обязательного присутствия в образовательных организациях с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям

5.2.5. Отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ в количестве до 14 календарных дней в случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 дней,
- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка (детей) в возрасте до 14 лет,

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней,

- работающим пенсионерам по старости / по возрасту/ в удобное работнику время.

5.2.6. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом Образовательной организации.

5.2.7. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

5.2.9. Ежегодный отпуск переносится или продлевается при временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ). Работодатель предоставляет возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санитарной путевки (по медицинским показателям).

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Образовательной организации осуществляется на основе методики формирования ФОТ, утвержденной Постановлением Администрации Тюменской области №164-пк от 06.12.2004 г. с учетом ст. 147, 149, 151-154, 157, 316 ТК РФ, Положения об оплате труда работников в Образовательной организации,

ФОТ включает в себя:

6.1.1. 70% используется на тарифный и надтарифный фонд и доплаты за классное руководство, заведование кабинетами, надбавки за особые условия труда,

6.1.2. 30% распределяется ежемесячно, согласно разрабатываемого образовательной организацией «Положения о премировании и материальном стимулировании работников МАОУ «Кутарбитская средняя общеобразовательная школа». Фонд стимулирования распределяется комиссией Управляющего совета на основании Положения (Приложение к коллективному договору).

6.1.3. На основании распоряжения главы района ФОТ централизуется учредителем (Отделом образования ОМО Тобольский район) на стимулирование педагогического и административно-управленческого персонала по результатам работы.

6.2. Заработная плата педагогических работников зависит от количества обучаемых им детей, сложности предмета и наличия квалификационной категории и стоимости одного ученико-часа рассчитанного в среднем по школе

9

и максимальным размером не ограничивается. В случае увеличения количества обучающихся или норматива на одного обучающегося заработная плата педагога увеличивается автоматически (ст. 132 ТК РФ), количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.3. Должностные оклады устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

6.4. Заработная плата руководителя школы (директора) устанавливается учредителем в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

6.5. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже заработной платы руководителя с учетом уровня образования.

6.6. Фонд оплаты труда УВП (учебно-вспомогательный персонал) и МОП (младший обслуживающий персонал) устанавливается на основании договора и не может быть ниже МРОТа (минимальный размер оплаты труда) на полную ставку, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

6.7. Администрация выдает после проведения тарификации каждому работнику выписки из тарификации, с указанием нагрузки, классов, заработной платы, надбавок.

6.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в Тюменской области.

6.9. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть менее 50 % от тарифной ставки (должностного оклада).

6.10. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 8 и 23 числа каждого месяца перечислением на указанный работником счет (ст. 136 ТК РФ). Не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения СТК (ст.136 ТК РФ).

6.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

6.12. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.1.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.4. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях.

7.1.5. Организует в Образовательной организации общественное питание в школьной столовой.

7.1.6. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее— СУОТ) в организации (ст. 214, 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 776н). Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 216.1 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить в Образовательной организации специальную оценку рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные соглашением, с последующей сертификацией; по результатам организации специальной оценки рабочих мест по условиям труда производить повышение заработной платы (ст. 147 ТК РФ).

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Образовательной организации по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.

8.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.7. С учетом мнения СТК разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.9. Создать в Образовательной организации совместную комиссию по охране труда администрации и члены СТК на паритетной основе (ст. 224 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 22.09.2021 №650н).

8.1.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.11. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.1.13. Один раз в полгода информировать коллектив Образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.1.14. Производить анализ заболеваемости и причин их вызывающих ежеквартально. Производить гигиеническое обучение сотрудников за счет средств школы, согласно норм и сроков обучения.

8.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты- специальной одежды, специальной обуви, дерматологических и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

9. Обязанности работодателя по соблюдению пенсионных прав работников

9.1. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009

№ 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

9.2. Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996

№ 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско - правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии с

законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;

- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;

- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора гражданско-правового характера, на вознаграждение по которому в соответствии

с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

9.3. Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу софинансирования, в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;

- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

10. Гарантии, срок действия, формы контроля за выполнением коллективного договора

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.2. СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) с СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Увольнение работника производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) СТК.

10.1.5. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

10.1.6. Члены СТК включаются в состав комиссии Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.1.7. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК рассматривает следующие вопросы:

- ☐ расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- ☐ привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- ☐ разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- ☐ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ☐ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ☐ установление заработной платы (ст. 135);
- ☐ применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- ☐ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- ☐ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ☐ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- ☐ утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- ☐ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- ☐ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ☐ установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136) и другие вопросы.

11. Полномочия СТК

11.1. СТК

11.1.1. Представляет и защищает права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае если они уполномочили СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленной данной организацией (ст.30ТК РФ).

11.1.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.3. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Образовательной организации.

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

11.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.1.6. Направляет учредителю Образовательной организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.1.7. Представляет и защищает трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.8. Осуществляет общественный контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.1.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.11. Участвует в работе комиссий Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Образовательной организации.

11.1.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.1.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

12. Контроль исполнения коллективного договора

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Стороны совместно:

Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

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

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

11.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

11.1.6. Направляет учредителю Образовательной организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

11.1.7. Представляет и защищает трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.8. Осуществляет общественный контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.1.9. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.10. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.11. Участвует в работе комиссий Образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.1.12. Осуществляет контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Образовательной организации.

11.1.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.1.14. Осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

12. Контроль исполнения коллективного договора

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.2. Стороны совместно:

Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год;

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

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

12.5. Коллективный договор вступает в силу с 27.05.2026 года и действует до 26.05.2029 года.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Договор может быть продлён на очередной период или на год, если ни одна из сторон не заявит о намерении его аннулировать или изменить. Для этого сторона, изъявившая подобное намерение должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для его продления на один год (по соглашению сторон на очередной срок – 3 года).

12.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.7. На время действия коллективного договора стороны принимают на себя обязательства работать в условиях стабильности, неконфронтации и взаимопонимания. Возникающие разногласия, внесение изменений и дополнений, решать путем принятия компромиссных решений. Стороны в десятидневный срок рассматривает все возникающие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.



Пронумеровано
"Кутарбитская
СОШ"

Директор школы / МАОН «Кутарбитская СОШ»

Л. Е. Е.

16.05.2014