

Представитель работодателя  
Директор МОУ «Литвиновская ООШ  
Сонковского района Тверской  
области» Орлова Раиса Валентиновна  
(руководитель организации)

  
(подпись)

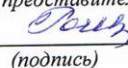
Р.В. Орлова  
(и.о. фамилия)

« 23 » декабря 2022 г.



М.п.

Представитель работников  
Председатель собрания трудового  
коллектива МОУ «Литвиновская  
ООШ Сонковского района Тверской  
области» Рощина Елена Николаевна  
(представитель, избранный работниками)

  
(подпись)

Е.Н. Рощина  
(и.о. фамилия)

« 23 » декабря 2024 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Литвиновская основная общеобразовательная школа  
Сонковского района Тверской области»

\_\_\_\_\_  
(наименование организации)

с « 01 » января 2022 г. по « 31 » января 2024 г.

<b><u>1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u></b>	<b>стр. 3</b>
<b><u>2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</u></b>	<b>стр.4</b>
<b><u>3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</u></b>	<b>стр.5</b>
<b><u>4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА</u></b>	<b>стр.8</b>
<b><u>5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ</u></b>	<b>стр.13</b>
<b><u>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</u></b>	
<b><u>6. ОХРАНА ТРУДА</u></b>	<b>стр.15</b>
<b><u>7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ</u></b>	<b>стр.18</b>
<b><u>8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ</u></b>	<b>стр.19</b>
<b><u>СТРАХОВАНИЕ</u></b>	
<b><u>9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ</u></b>	<b>стр.20</b>
<b><u>10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА</u></b>	<b>стр.21</b>
<b><u>11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ</u></b>	<b>стр.22</b>

*(В электронной версии для перехода в конкретный раздел коллективного договора необходимо нажать Ctrl + лев. клавиша мыши)*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Директора Муниципального общеобразовательного учреждения «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» Орловой Раисы Валентиновны, именуемый в дальнейшем – Работодатель,  
и работники в лице их представителя – Председателя собрания трудового коллектива Муниципального общеобразовательного учреждения «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» Рощиной Елены Николаевны именуемый в дальнейшем – Работник.

2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определённым сторонами.

3. Работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников - с собранием трудового коллектива МОУ «Литвиновская ООШ Сонковского района Тверской области (далее – *Профсоюз*) и признаёт представителя общего собрания трудового коллектива школы полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Локальные нормативные акты должны соответствовать трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам Российской Федерации, соглашениям и Договору.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором недействительны и не подлежат применению.

Учёт мнения (согласование) Профсоюза производится сторонами по правилам статьи 372 ТК РФ.

4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

5. Коллективный договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с «1» января 2022года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

6. Трудовые отношения между работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

7. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации (Положением о ней), Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, определенных трудовым законодательством.

9. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя.

10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством

11. По распоряжению учредителя образовательного учреждения на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору и согласованию сторон предусматривается перевод работников на дистанционную работу и выполнение трудовой функции работниками дистанционно (удаленно) на постоянной основе, либо временно, либо периодически при условии чередования дистанционной работы с периодами работы на стационарном рабочем месте. Дистанционная работа организуется в соответствии с локальным актом образовательного учреждения.

12. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством, для следующих категорий работников: обслуживающего и технического персонала образовательного учреждения.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период 3 месяца .

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

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

При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

14. В трудовой договор в обязательном порядке включаются сведения, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), в том числе о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

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

15. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1) и графиками сменности, утверждаемыми по согласованию с Профсоюзом.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников учреждений образования

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

16. Составление расписания учебных занятий осуществляется учетом рационального использования рабочего времени педагога.

17. Педагогам школ всех видов и типов предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии объема учебной нагрузки, не нарушающей учебного режима школы. Методический день не является дополнительным днем отдыха сотрудников.

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

19. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается хозяйственным и ремонтным работам, дежурству по школе и другим работам по подготовке школы к началу нового учебного года, соответствующим заключенному с ними трудовому договору и должностной инструкции.

20. *Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.*

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

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 РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

21. Накануне праздничного нерабочего дня, а также накануне первого из выходных дней, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, продолжительность рабочего дня сокращается:

- всем работникам - на 1 час;

Продолжительность рабочего дня сокращается на указанных выше условиях также в дни следующих праздников (в рабочие дни, предшествующие им, если праздник выпадает на выходной день):

- (*День знаний, День учителя, Праздник последнего звонка, государственные праздники, установленные в РФ*).

22. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью для педагогов 56 календарных дней, для обслуживающего и технического персонала 28 календарных дней.

23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей того отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

24. Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков составляется Работодателем на основании пожеланий работников с учётом необходимости поддержания нормального режима работы организации.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия квалифицированным работником.

25. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- *педагогические работники*;

26. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

27. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней.

28. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, установленных законодательством, предоставляются следующим работникам:

- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

29. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в установленном порядке. Порядок и условия предоставления, которого определяются Положением, утвержденным приказом МО РФ № 855 от 24.10.2002г. №3570 от 07.12.2000 г.

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

30. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» (приложение № 2 ).

31. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 19 числа каждого месяца и *4 числа каждого месяца* - окончательный расчёт за предыдущий месяц работы.

При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом и региональным соглашением о минимальной заработной плате.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

32. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования.

33. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты



стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

34. Оплата труда медицинских, библиотечных работников учреждения, не относящихся к работникам образования, производится в учреждении применительно к ПКГ по соответствующим видам экономической деятельности.

35. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

36. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, без содержания заработной платы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

На период приостановления работы за работником, находящемся на рабочем месте, сохраняется средний заработок.

37. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении - денежную компенсацию в размере не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

38. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

39. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до

окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, при условии сохранения классов - комплектов в следующем учебном году. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

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

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

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

40. Работодатель производит за счёт собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

41. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-кратном размере, или по желанию работника компенсируется предоставлением другого дня отдыха с оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере (ст.153 ТК РФ).

42. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки компенсационного характера:

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (*требование статьи 147 ТК РФ*) до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда – 4 % к окладу. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих мест.

До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда;

- за сверхурочные работы (*не менее чем в двойном размере*);

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день – *не менее чем в двойном размере* в соответствии со статьёй 153 ТК РФ;

- за работу в ночное время – *в размере – 20 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы*, за каждый час работы в ночное время в период с 22.00 час до 06.00 час (Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время");

- *за совмещение профессий*, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника производится доплата в размере до 50 % от тарифной ставки (оклада), дополнительный объём работ должен соответствовать размеру доплат в процентах от всего объёма работ по вакантной ставке;

С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за замену временно отсутствующего работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

- оплата труда работников, занятых *по совместительству*, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

- за работу в организациях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за *работу в размере 25% от должностного оклада*.

- молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования *в размере 50% от должностного оклада*;

- Надбавка за выполнение функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе *устанавливается:*

*в размере 1500 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;*

*пропорционально численности обучающихся в классе с наполняемостью меньше установленной для образовательных организаций соответствующими типовыми положениями об образовательных организациях;*

*в одинарном размере в классе-комплекте;*

*за каждый класс отдельно за работу более чем в одном классе.*

- надбавка педагогическим работникам за индивидуальное обучение детей на дому по медицинским показаниям (при наличии соответствующего медицинского заключения) – *в размере 10% к должностным окладам*;

- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

43. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников организации критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» (приложение № 2).

- Вознаграждение по итогам работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» (приложение № 2).

- Другие виды стимулирующих выплат (*надбавка за выслугу лет, надбавка за профессиональное мастерство, надбавка за сложность и напряженность и др.*) производятся в соответствии с Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МОУ «Литвиновская основная общеобразовательная школа Сонковского района Тверской области» (приложение № 2).

- Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка.

- Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов производится в размере 25 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно за весь период практики.

- Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- Выплата заработной платы производится в денежной форме.

- Исчисление средней заработной платы производится два раза в месяц в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

- Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объёме перечисление страховых взносов и других обязательных платежей.

## **5. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

44. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

1) укреплять учебно-материальную базу для производственного обучения, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями;

2) создавать условия для профессионального роста работников путём создания системы подготовки кадров, обеспечивающей возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности;

3) выполнять план повышения квалификации и подготовки кадров и направить на его реализацию средства от фонда оплаты труда;

4) формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включённых в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе;

5) заключить договор с учреждениями профессионального образования на подготовку кадров по профессиям (специальностям);

б) предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счёт средств организации с периодичностью не реже, чем *раз в 3 года*;

7) разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности работников предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение их в качестве наставников для молодёжи, впервые приступающей к трудовой деятельности;

45. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

46. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации или иного представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 и 8 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с Профсоюзом.

47. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

48. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом в службу занятости и Профсоюзу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить работников персонально под расписку не менее чем за два месяца.

49. При сокращении численности или штата работников, кроме случаев, предусмотренных законодательством, не допускается увольнение:

- двух работников из одной семьи одновременно;
- одиноких родителей (опекунов), воспитывающих детей до 18 лет;
- выпускников образовательных учреждений профессионального образования в первый год после обучения.

50. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, установленному законодательством, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие на предприятии свыше 25 лет;
- имеющие 2 и более детей до 3-х летнего возраста;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- первоочередники на улучшение жилищных условий;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

51. При увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 части 1 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предложить работнику вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся у него как в данной местности, так и в других местностях.

При расширении производства, появлении вакансий приоритетным правом приёма на работу пользуются лица, ранее уволенные из организации в связи с сокращением численности (штата) и не имевшие дисциплинарных взысканий.

52. В дополнение к гарантиям, установленным законодательством, Работодатель берёт на себя следующие обязательства в отношении увольняемых работников в течение 3 месяцев:

- сохранять очерёдность на улучшение жилищных условий.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

53. Стороны обязуются:

1) обеспечивать эффективное функционирование системы управления охраной труда;

2) осуществлять через *комиссию* по охране труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза проверки соблюдения установленных требований по охране труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных Договором и соглашением об охране труда, а также информировать работников о результатах этих проверок;

3) обеспечивать необходимые условия для эффективной работы *комиссии* по охране труда и уполномоченных по охране труда Профсоюза;

4) осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда;

5) постоянно анализировать условия охраны труда работников и выработать меры по их улучшению;

6) регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и Профсоюза, *комиссии* по охране труда вопросы выполнения Положения о системе управления охраной труда (приложение № 3), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

54. Работодатель обязуется:

1) Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от затрат на образовательные услуги;

2) выполнять в полном объёме и в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда;

*(соглашение составляется в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н)*

3) проводить специальную оценку условий труда;

*(Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)*

4) обеспечивать создание на каждом рабочем месте условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

5) предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, а также информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;

6) обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

7) обеспечивать всех работников по профессиям и видам работ инструкциями по охране труда;

8) организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

9) не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

10) предоставлять возможность членам *комиссии* по охране труда, уполномоченным по охране труда Профсоюза осуществлять в рабочее время



проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов по охране труда на рабочих местах;

11) выплачивать надбавку к заработной плате в размере не менее 20% уполномоченным лицам по охране труда Профсоюза и членам *комиссии* по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда;

12) обеспечивать в установленном порядке:

- обучение работников вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда,

- проведение инструктажей по охране труда,

- обучение лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов,

- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;

13) обеспечивать профессиональную переподготовку и трудоустройство работников за счёт средств организации в случаях приостановки деятельности (закрытия) организации или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием;

14) выдавать работникам за счёт Работодателя сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средств индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей за счёт средств организации;

15) Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

16) Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ).

17) Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

18) устанавливать работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, доплату до среднего утраченного заработка при переводе работника по медицинским показаниям на другую работу, до момента установления ему профессиональной заболеваемости;

19) Предусмотреть один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

20) Производить доплату уполномоченному по охране труда в размере 5 (пяти) баллов из стимулирующего фонда оплаты труда сотрудников учреждения за проведение общественного контроля за охраной труда.

55. Работники обязуются:

1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2) проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

3) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

4) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

56. Стороны обязуются:

1) осуществлять учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий;

2) содействовать работникам и молодым специалистам в приобретении или улучшении жилищных условий;

57. Работодатель обязуется обеспечить содержание в надлежащем состоянии жилых домов и общежитий, состоящих на балансе организации, в соответствии с нормами их технической эксплуатации и санитарными правилами.

58. Работодатель обязуется:

1) возмещать расходы по найму жилых помещений для педагогических работников;

2) обеспечить доставку транспортом Работодателя или за его счёт работников до места работы и обратно;

3) оказывать работникам разовую материальную помощь, представляемую по заявлениям работников, в следующих случаях:

- рождение ребёнка, смерть близких родственников, длительная болезнь работника по ходатайству Профсоюза;

4) оказывать разовую материальную помощь по заявлениям работников, в следующих случаях:

- многодетным семьям,

- родителям в одиночку воспитывающих детей,

- родителям детей-инвалидов;

5) устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

6) обеспечить педагогическим работникам, членам Профсоюза, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, возможность приобретения путёвок с частичной или полной компенсацией их стоимости на следующих условиях:

7) обеспечивать работников, имеющих детей до 16 лет включительно, путёвками в детские оздоровительные лагеря за 20 % от полной стоимости, а работников, имеющих детей-инвалидов или двух и более несовершеннолетних детей, одиноких родителей - бесплатно;

8) обеспечивать детей работников образовательного учреждения-членов Профсоюза новогодними подарками;

9) обеспечить возможность работникам принимать пищу в специально оборудованных для этого помещениях (местах).

10) предоставлять работникам образовательного учреждения по семейным обстоятельствам по их письменному заявлению неоплачиваемые свободные дни по следующим причинам (статья 128 ТК РФ):

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - два рабочих дня;

- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, в том случае, если работник не задействован в проведении Дня знаний, 9 и 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день.

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

59. Работодатель обязуется:

1) В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные

настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

2) Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

3) Работодатель своевременно предоставляет в органы управления образования информацию о работниках подведомственных учреждений, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

4) По своей инициативе осуществляет представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

5) При приеме на работу работника пенсионного возраста работодатель заключает с ним срочный трудовой договор на один учебный год с последующим продлением.

## **9. РАБОТА С МОЛОДЁЖЬЮ**

60. Молодым работником считается работник в возрасте до 35 лет включительно. Молодая семья - это семья, возраст каждого из супругов в которой не превышает 35 лет, либо неполная семья, состоящая из одного молодого родителя, возраст которого не превышает 35 лет, и одного и более детей.

61. Работодатель обязуется создать условия молодым работникам для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты:

1) обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы

2) создавать условия для профессионального роста молодых работников, для освоения новых профессий и повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

3) обеспечить подготовку индивидуальных планов профессионального развития для каждого молодого работника;

4) способствовать карьерному росту молодых работников;

62. Для закрепления молодых педагогических работников основных профессий устанавливается надбавка в размере 50% от должностного оклада.

63. Работникам, совмещающим работу с учёбой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

- 1) возможность установления гибкого (скользящего) графика работы;
- 2) дополнительный отпуск в количестве 14 дней;

64. Профсоюз организует:

- 1) проведение среди молодёжи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;
- 2) спортивный и культурный досуг молодёжи.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

65. Работодатель содействует деятельности Профсоюз по вопросам:

- 1) защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- 2) содействия занятости работников;
- 3) ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 4) соблюдения законодательства о труде;
- 5) урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров

66. Работодатель предоставляет Профсоюзу бесплатно:

- 1) необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
- 2) рабочий телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью;
- 3) оргтехнику для выполнения копировальных, множительных работ;
- 4) возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

67. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников.

68. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профсоюзу всю необходимую для его деятельности информацию по социально-трудовым и иным непосредственно связанным с ними вопросам.

69. Работодатель обязан информировать Профсоюз о всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

70. Для осуществления деятельности по контролю за соблюдением трудового законодательства, правил охраны труда, за выполнением Договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюза вправе беспрепятственно посещать и осматривать помещения организации, получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчёты по заработной плате.

71. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок до 5 дней рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированный ответ.

72. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза в органах регионального и муниципального управления с правом совещательного голоса).

73. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в состав следующих комиссий:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации организации;
- аттестационной;
- по проверке деятельности подразделений;
- по расследованию несчастных случаев на производстве.

74. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных Профсоюза по охране труда и представителей Профсоюза в создаваемом в организации совместном комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия Профсоюза.

75. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые ТК РФ предусмотрено увольнение.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

76. Контроль за выполнением Договора в согласованном порядке, формах и сроках осуществляют стороны, его подписавшие, а также Главное управление по труду и занятости населения Тверской области. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также Главному управлению по труду и занятости населения Тверской области необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

77. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

78. По итогам года стороны информируют работников о выполнении Договора на общем собрании (конференции) работников.

79. В случае, если в нормативно-правовые акты федерального, регионального или местного уровня, федеральные, региональные, отраслевые или территориальные соглашения будут внесены существенные изменения стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Договора, не ухудшающих положение работников.

80. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания Договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области, а также обязуется в течение 2 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации (*статья 50 ТК РФ*).

81. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и направляются на уведомительную регистрацию в Главное управление по труду и занятости населения Тверской области в том же порядке, что и коллективный договор.

82. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не проводить забастовки.

83. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

*Приложения:*

- 1) *правила внутреннего трудового распорядка;*  
*[ч.3 ст.103 ТК РФ]*
- 2) *положение об оплате и стимулировании труда работников;*
- 3) *положение о системе управления охраной труда;*  
*[приказ Минтруда России от 19.08.2016 № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда»]*
- 4) *план мероприятий по охране труда;*
- 5) *список профессий и должностей с вредными и (или опасными) условиями труда, с указанием соответствующих гарантий и компенсаций (отпуск, оплата труда, сокращённая рабочая неделя);*