

Принят на общем собрании  
трудового коллектива работников  
МКОУ «Фролово-Горетовская  
основная школа»  
Протокол № 3 от 28.12 2020 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и

первичной профсоюзной организацией

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
«Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа»  
с.Фролово Сухиничского района Калужской области  
на 2018-2020 годы,  
пролонгированный сторонами на 2021-2023 годы

От работодателя:

Директор МКОУ «Фролово-  
Горетовская основная школа»  
В.Б.Белова

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета МКОУ «Фролово-  
Горетовская основная школа»  
Л.В.Макеева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации  
муниципального района «Сухиничский район»

Регистрационный № 26 от «30» декабря 2020 года.

Руководитель



с.Фролово, 2021 год

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении «Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с статьей 40 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - школа) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Договора (далее – стороны) являются:  
— работники МКОУ «Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа», являющиеся членами профсоюза, в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации школы (далее – профорг);  
— администрация МКОУ «Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профорг представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение двух недель после его подписания. Профорг обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, расторжения трудового договора с директором школы.

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

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

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, которые обмениваются информацией обо всех случаях нарушений трудового законодательства и настоящего договора для разрешения конфликтов во внесудебном порядке.

1.15. Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном ст.26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и ст. 54 ТК РФ.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора.

Трудовой договор в соответствии со статьями раздела III Трудового кодекса РФ 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.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

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. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом школы, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе и относящимися к трудовой функции работника.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении.

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

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

работодателем с учетом мнения (по согласованию) профорганизации. 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.

2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации 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.

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

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

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

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

### **3. Содействие занятости и повышению квалификации**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Содействовать повышению квалификации педагогических работников, обеспечивать необходимые условия для профессиональной подготовки и переподготовки учителей.

В случае 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, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.2. 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 статьями 173 — 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.1.3. Содействует прохождению аттестации педагогических работников, их участию в профессиональных конкурсах.

3.1.4. Осуществлять переход на письменную форму договорных трудовых отношений с ранее принятыми работниками по их требованию.

3.1.5. Знакомить работника при приеме на работу с приказом о приеме, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами охраны труда и ТБ.

3.1.6. Заводить на всех работников, проработавших 5 дней, трудовые книжки.

3.1.7. В случае расторжения трудового договора в день увольнения (последний день работы) выдавать работникам оформленные трудовые книжки и производить окончательный расчет.

3.1.8. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.1.10. Увольнение работников, достигших пенсионного возраста, осуществляется по их заявлению в соответствии с трудовым законодательством.

### 3.2. Профсоюзная организация:

3.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией школы установленного порядка приема, перевода на другую работу и увольнение с работы.

3.2.2. Периодически проводит проверки ведения и хранения трудовых книжек.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профорганизации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и их обязанностями.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для категорий работников в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (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.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. 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.

4.6. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: для педагогических работников продолжительностью 56 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профорга, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 -125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Предоставление педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.13. Отдельным категориям работников Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 118 ТК РФ.

4.14. По семейным обстоятельствам (при рождении ребенка в семье, в связи с переездом на новое место жительства, в случае свадьбы работника (детей работника), для проводов детей в армию, на похороны близких родственников) 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 в следующих случаях:

## **5. Оплата и норма труда**

5.1. Система оплаты труда работников школы устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 7 мая 2008 года № 428 – ОЗ «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных учреждений» (в редакции законов Калужской области от 02.06.2008 №438-ОЗ, от 29.05.2009 №549 – ОЗ, от 08.11.2010 № 58-ОЗ, от 10.05.2011 №137-ОЗ, от 06.07.2011 №156-ОЗ, от 20.10.2011 №206-ОЗ), Закона Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» (в редакции законов Калужской области от 28.10.2011 №207-ОЗ, от 22.12.2011 №462-ОЗ), а также на основании решения Районной Думы от 11.12.2009 №114 «Об утверждении положения о формировании, порядке и условиях распределения централизованного фонда доплат работникам образовательных учреждений МР «Сухиничский район», Постановления администрации муниципального района «Сухиничский район» от 30.12.2011 №2282 «О формировании централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, перешедших на региональную систему оплаты труда».

5.2. Оплата труда работников школы определяется трудовыми договорами между работодателем и работниками, исходя из выполняемых трудовых функций, условий труда, его сложности, интенсивности и результативности, особенностей деятельности работников школы.

5.3. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств школы на текущий финансовый год.

5.4. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ), за исключением отчислений в централизованный фонд стимулирования руководителей школ, централизованный фонд доплат работникам школы до прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения, состоит из базовой части и стимулирующей части. Доля стимулирующей части составляет не менее 22%, но не более 40% от ФОТ школы.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор школы и его заместители), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя), учебно-вспомогательного персонала (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы) и младшего

обслуживающего персонала (лаборанты, рабочие по текущему ремонту здания, повара, сторожа, уборщики, дворники).

5.6. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педработников, осуществляющих образовательный процесс, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости. Доля средств на оплату аудиторной занятости и неаудиторной занятости составляет в процентном отношении 85% и 15% соответственно. При этом фонд оплаты неаудиторной занятости не может превышать указанный показатель.

5.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, включает в себя:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;
- повышающий коэффициент за приоритетность и сложность предмета в зависимости от специфики образовательной программы, в том числе повышающий коэффициент по иным основаниям;
- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.8. Заработная плата педработника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, состоит из оклада педработника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат за качественные показатели деятельности.

Оклад педработника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, включает в себя: оплату труда за учебную нагрузку (аудиторную занятость), установленную на основании расчетной стоимости 1 ученико-часа с учетом количества обучающихся по предмету в классе, количества часов по предмету по учебному плану в месяц в классе, повышающих коэффициентов, выплачиваемых из специальной части ФОТ педработников и оплаты за неаудиторную занятость. Если педработник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету.

5.9. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, с учетом общего количества обучающихся и общего годового количества часов по учебному плану школы.

5.10. Учебная нагрузка (количество часов в неделю) педработника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется на основании учебного плана школы и фиксируется в трудовом договоре.

5.11. Неаудиторная занятость педработника и размер ее оплаты устанавливается директором школы с согласия работника по состоянию на начало учебного года, закрепляется в трудовом договоре путем подписания сторонами дополнительного соглашения.



5.12. Оклад заместителей директора школы устанавливается работодателем в размере от 70 до 90 % оклада директора школы.

5.13. Оклады педагогов дополнительного образования, педагога-психолога, старшей вожатой, младшего обслуживающего персонала рассчитывается в соответствии с Законом Калужской области от 06.07.2011 №163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений» (в редакции законов Калужской области от 28.10.2011 №207-ОЗ, от 22.12.2011 №462-ОЗ) в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.14. В случае если фактическая начисленная заработная плата работника за месяц ниже размера прожиточного минимума, установленного в Калужской области, то работнику производится доплата, размер которой определяется как разница между величиной прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения, и фактически начисленной заработной платой работника за месяц.

5.15. Доплаты до прожиточного минимума производятся из фонда доплат работникам до прожиточного минимума, на формирование которого (с 01.01.2012) затрачивается не более 0,5% от фонда оплаты труда. Конкретный размер доплаты работнику школы устанавливается приказом по школе.

5.16. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное и сверхурочное время, выходные и праздничные дни производятся в соответствии с ТК РФ.

5.17. Порядок распределения, перечень и размер выплат из специальной части ФОТ и ФОТ неаудиторной занятости осуществляются в соответствии с Положением «О порядке определения заработной платы работникам МКОУ «Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа».

5.18. Стимулирующая часть фонда оплаты труда школы обеспечивает осуществление следующих выплат всем категориям работников школы:

- Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- Поощрительные выплаты;
- Премии по результатам труда.

5.19. Порядок распределения стимулирующей части ФОТ, размер указанных выплат устанавливаются в соответствии с Положением «О порядке определения заработной платы работникам МКОУ «Фролово-Горетовская основная общеобразовательная школа».

5.20. Доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы, премии и стимулирующие выплаты учителям и другим работникам школы, распределяются с участием профсоюзного комитета и Совета школы, обеспечивающего демократический, государственно-общественный характер управления, по итогам работы за учебную четверть и учебный год по представлению директора школы.

## **6. Совместные обязательства сторон**

### 6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам школы с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и премирования.

6.1.2. Оплачивать труд педагогических работников, выполняющих функции классного руководителя за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.1.3. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме производственной) за первые два дня нетрудоспособности работника за счет средств работодателя, а начиная с третьего дня временной нетрудоспособности в соответствии со ст. 3 п. 2. Законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию».

### 6.2. Профорганизация обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам школы.

6.2.2. Добиваться в пределах своей компетенции оплаты коммунальных услуг педагогическим работникам.

6.2.3. Добиваться в пределах своей компетенции сохранения педагогическим работникам школы как специалистам муниципального образовательного учреждения, работающим в сельской местности, тарифных ставок (окладов) на 25% выше, чем тарифных ставок (окладов) специалистам, работающим в городе.

6.3. В целях снижения социальной напряженности стороны договорились прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления стимулирующих, компенсационных выплат, премий и материальной помощи работникам.

## **7. Охрана труда и здоровья**

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

### 7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает выполнение нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, с участием Профсоюза в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и

изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда», в том числе:

стандартов безопасности труда в организации,

правил и типовых инструкций по охране труда для организаций.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, а также несчастных случаев с обучающимися при проведении образовательной деятельности, обобщает отчетность о происшедших несчастных случаях с обучающимися в организации за истекший год.

7.1.3. Информировывает о несчастных случаях, произошедших с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев, выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ).

7.1.4. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников и обучающихся.

## 7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

7.2.3. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.2.6. Организует проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.7. Организует санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.8. Обеспечивает условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

7.2.19. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

### 7.3. Профсоюзная организация:

7.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты в сфере образования, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

7.3.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

7.3.3. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда.

7.3.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, способствует формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда, организует их обучение и оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.3.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля (надзора) по вопросам охраны труда, предоставления компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками и обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.3.8. Принимает участие в лице своих представителей, включая технических, внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, в работе комиссий по проверкам:

- готовности организации к началу учебного года,

- готовности организации к проведению летней оздоровительной кампании.

#### 7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Обеспечивают разработку методических рекомендаций по совершенствованию системы охраны труда, в том числе по материально-техническому обеспечению организацией мер по охране труда.

7.4.2. Содействуют выполнению представлений и требований технических инспекторов труда и внештатных технических инспекторов труда, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда и здоровья.

7.4.3. Регулярно рассматривают состояние условий и охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма и несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации.

### **8. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

#### 8.1. Работодатель и профсоюзная организация обязуются:

8.1.1. Оказывать работникам единовременную материальную помощь в размере от 500 до 5000 рублей из стимулирующей части ФОТ или средств по экономии заработной платы в следующих случаях по письменному заявлению работника:

- в связи со смертью близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи;
- в связи с выходом работающего пенсионера на заслуженный отдых;
- в связи с необходимостью длительного лечения работника.

### **9. Механизм социального партнерства**

#### 9.1. Работодатель:

9.1.1. Признает профорганизацию полномочным представителем работников школы в коллективных переговорах по оплате труда, социальных гарантий и иных проблемах, стоящих перед работниками.

9.1.2. Не допускает вмешательства в деятельность профорганизации, если она не противоречит действующему законодательству.

9.1.3. Своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения профорганизации и в случае отклонения их дает мотивированные объяснения.

9.1.4. Обеспечивает доступ членам профорганизации к нормативной документации, право участия в совещаниях и заседаниях администрации по вопросам, связанным с условиями труда, заработной платы и бытом работников образования.

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профорганизацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

## 9.2. Профсоюзная организация:

9.2.1. Содействует реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2.2. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профорганизацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.2.3. Доводит до сведения членов профсоюза предоставленную профорганизации информацию, содействует её обсуждению в коллективе, обобщает высказанные мнения, доводит до сведения их вышестоящих органов.

9.2.4. Признает, что при решении вопросов в рамках заключенного Договора следует избегать конфронтационных действий.

9.2.5. В течение срока действия Договора при условии его выполнения вопросы, связанные с трудовыми спорами, решает в соответствии с действующим Законодательством.

9.3. Стороны договорились, что в течение действия настоящего Договора при условии его выполнения профсоюз воздерживается от объявления забастовки по вопросам данного Договора.

## **10. Контроль за выполнением настоящего Договора**

10.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется совместно работодателем и профорганизацией.

10.2. Подведение итогов выполнения Договора проводится один раз в год на собрании.

10.3. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.4. Условия и порядок изменения, пролонгация договора: изменение законодательства, нарушение настоящего договора влечет за собой внесение изменений, если в течение 10 дней по окончании срока действия настоящего договора нет претензии сторон, договор пролонгируется.

## **11. Аттестация педагогических работников.**

Администрация и Профсоюз совместно участвуют в совершенствовании порядка проведения аттестации и методики её проведения.

Стороны договорились:

11.1.1. Аттестацию педагогических работников образовательной организации осуществлять в соответствии с законодательством.

11.1.2. Проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой министерством образования и науки Калужской области (Главная аттестационная комиссия по аттестации педагогических работников образовательных организаций Калужской области - далее ГАК).

11.1.3. Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами педагогическую деятельность: орденами, медалями, почётными званиями. «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный тренер», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», другие почётные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.1.4. Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-

члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации по установленной форме согласно приложению №4 и ходатайству Профсоюза. Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 11.1.5. настоящего Коллективного договора могут создаваться экспертные группы для

осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

11.1.5. Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.1.6. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов международных, всероссийских научно — практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

11.1.7. Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

11.1.8. Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной организации.

11.2. Установленная квалификационная категория по должности учителя, преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета ( дисциплины, курса). Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.



11.3. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

## **12. Работа с молодёжью.**

12.1. Стороны считают приоритетным следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики:

- проведение работы с молодёжью с целью закрепления их в организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодёжи;
- обеспечение их правовой и социальной защищённости;

активизация молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

### 12.2. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

12.2.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

12.2.2. Содействует проведению молодёжных конкурсов профессионального мастерства, обобщает и распространяет передовой опыт работы.

12.2.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности организации.

12.3. Меры по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодёжи, содержащие, в том числе, положения по:

- по организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- закреплению наставников за молодыми специалистами в первый год их работы в организациях, установлению наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;
- осуществлению дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путём установления им надбавок к

заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами;

- обеспечению гарантий и компенсаций работникам из числа молодёжи, обучающихся в организациях, в соответствии с законодательством и коллективным договором.

12.4. Профсоюз обязуется:

12.4.1. Участвовать в разработке и реализации молодёжи и повышению её профессионального уровня.

12.4.2. Предусматривать денежные средства на реализацию молодёжной политики.

12.4.3. Способствовать развитию творческой активности молодёжи

12.4.4. Способствовать формированию у молодёжи активной гражданской позиции.

Коллективный договор подписали:

От имени Работодателя:  
Директор Муниципального казенного  
общеобразовательного  
учреждения «Фролово-Горетовская  
основная общеобразовательная школа»  
\_\_\_\_\_ В.Б.Белова

От имени Работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации МКОУ  
«Фролово-Горетовская основная школа»  
\_\_\_\_\_ Л.В.Макеева  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

