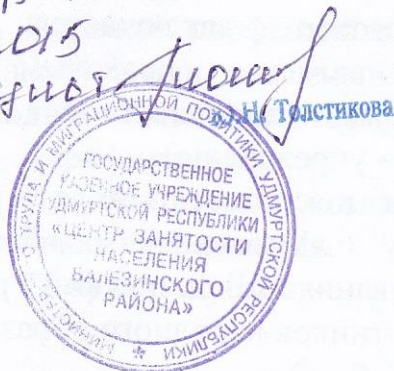


Комитетом по  
правам избирателей  
республики в г. Ижевск  
Балезинского района  
№ 15-0925  
от 30.08.2015  
Ю.М. Толстикова

Принят на общем собрании  
коллектива МБОУ «Андрейшурская  
средняя школа»  
протокол № 2 от 31.08.2015



**Коллективный договор  
МБОУ «Андрейшурская средняя школа»  
между работодателем  
и работниками учреждения  
на 2015-2017годы**

Юридический адрес: Удмуртская Республика, Балезинский район, село  
Андрейшур, улица Школьная, 6

Телефон: (8 34166) 7 61 91

От работодателя:

Директор МБОУ «Андрейшурская  
средняя школа» \_\_\_\_\_  
Н.К.Коротаева

От работников:

\_\_\_\_\_ И.Р. Стрелкова



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МБОУ «Андрейшурская средняя школа» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Соглашением между Управлением образования Администрации муниципального образования «Балезинский район» и Районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020 -2022 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, члены первичной профсоюзной организации в лице их представителя - профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее профком), работодатель в лице руководителя учреждения.

1.4. Члены профсоюза делегируют свои права председателю профкома представлять и защищать свои интересы.

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

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

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

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

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

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

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

1.12 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 01 сентября 2020 года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Соглашение по охране труда;
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами

индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами;

4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными и/или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного оплачиваемого отпуска.

5. Тарификация.

6. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам учреждения.

7. График отпусков.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными, нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, либо иными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессии, специальности связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор – срок его действия и обстоятельства, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- объем учебной нагрузки педагогических работников;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад работника, компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты за вредные условия труда).
- режим рабочего времени и время отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемый в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Работодатель обеспечивает занятость в первую очередь работникам, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала. Основными критериями массового высвобождения работников являются показатели численности

увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

К ним относятся:

- а) ликвидация образовательного учреждения;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в размере пяти и более процентов от количества работников в течение трех календарных месяцев.

3.2.2. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации лиц, указанных в статье 179 ТК РФ.

3.3. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

3.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

При сокращении численности или штата не допускаются увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 или 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ предоставлять свободное от работы время (1 день в месяц) для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием непосредственно образовательной деятельности, годовым календарным графиком, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (кроме женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (ст. 333 Трудового кодекса РФ, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 года № 1601)

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 учреждения.

4.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Отзыв работников из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.5. Накануне праздничных дней рабочий день укорачивается на 1 час.

4.6. Выходные дни:

- суббота, воскресенье (дошкольная группа)
- воскресенье (школа)

за исключением работников, работающих по графику сменности.

4.7. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

4.8. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы для следующих категорий работников продолжительностью до 14 дней календарных:

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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет;

работникам, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно Положению об оплате труда работников учреждения.

Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника;

5.2.2. На начало нового учебного года составить и утвердить тарификационный список на всех работников образовательного учреждения, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности;

5.2.3. Установить объем учебной нагрузки педагогическим работникам, исходя из количества часов по учебному плану, программ,



обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

5.2.4. Предупреждать каждого работника в письменном виде об уменьшении учебной нагрузки и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.2.5. Установить систему оплаты труда, которая предусматривает и включает в себя :

- должностные оклады (ставки заработной платы);
- выплаты компенсационного характера: районный коэффициент (уральские), доплаты за работу в ночное время, в связи с вредными и/или опасными условиями труда, за работу в сельской местности, за работу в выходные и праздничные дни.
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за ведомственные награды, знаки отличия, почетные звания;
- выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда (за напряженность, интенсивность, высокие достижения в труде и т.д.).
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.2.6. Выдавать работникам расчетные листы с указанием начислений и удержаний за месяц.

5.2.7. Выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки за работу в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов.

5.2.8. Оплату труда работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда производить в повышенном размере с учетом доплат за работу в тяжелых и/или вредных условиях труда в размере от 4 до 12 % должностного оклада, тарифной ставки, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20.08. 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях системы Гособразования СССР», согласно специальной оценке условий труда.

5.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 Трудового кодекса РФ.

5.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.



5.4. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц: 9 и 24 числа.

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

5.6. При присвоении педагогическим работникам первой квалификационной категории должностной оклад увеличивается на 10 %. При присвоении высшей квалификационной категории – на 20%.

5.7. Председателю первичной профсоюзной организации установить доплату в размере до 10 % от должностного оклада.

## **6. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

6.3. Обеспечить работников спецодеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими средствами и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.5. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда.

6.6. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

6.7. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе.

6.8. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников, а так же внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

## **7. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

Работникам образовательного учреждения при подготовке и проведении аттестации гарантируется предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Работодатель обязуется:

7.1. Информировать педагогических работников о курсах повышения квалификации и обеспечивать их прохождение не реже одного раза в 3 года.

7.2. Разработать график прохождения работниками курсов повышения квалификации.

7.3. Сохранять за работником место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

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

8.1. Выделять средства:

- на юбилеи работников – 50 лет  $\frac{1}{2}$  МРОТ, 55 лет (ж), 60 лет (м) – 1 МРОТ;

- на похороны работника, проработавшего в данном образовательном учреждении – 1 МРОТ.

8.2. Ежегодно выдвигать на награждение и поощрение лучших работников учреждения с учётом мнения профкома.

8.3. Предоставлять педагогическим работникам меры социальной поддержки по оплате жилого помещения и коммунальных услуг педагогическим работникам государственных образовательных учреждений Удмуртской Республики, на основании Постановления Правительства УР № 366 от 21.12.2009 г.

## **9. Обязательства профсоюзного комитета**

Профком обязуется:

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

9.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплате.

9.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

10.1. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая сторона.

10.2. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших необходимость внесения этих изменений и дополнений.

10.3. Изменения или дополнения вносятся по взаимному согласию сторон.

10.4. Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

10.5. Внесение изменений или дополнений в коллективный договор производится на собрании трудового коллектива.

## **11. Заключительные положения**

11.1. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7 дневный срок направляется на регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

## **12. Ответственность сторон**

12.1. За нарушение обязательств, предусмотренных коллективным договором, должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к дисциплинарной, материальной, административной (штрафу), уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.