

Утвержден на собрании трудового  
коллектива 24.04.2017

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
Беломорского муниципального района  
«Сумпосадская средняя общеобразовательная школа»  
на 2017 – 2019 годы

От работодателя:

Директор МОУ «Сумпосадская  
СОШ»

Богдан С.М. Богдан

МП «24» апреля 2017г.

От работников:

Представитель трудового  
коллектива

Гайшинов В.В. Гайшинцев

«24» апреля 2017 г.

Зарегистрирована в Министерстве социального  
защиты, труда и занятости Республики Карелия  
под номером 06/2017 от 05 мая 2017 года.

Служба отдела занятости РСП: Р.В. Батаров<sup>1</sup>

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального общеобразовательного учреждения Беломорского муниципального района «Сумпосадская средняя общеобразовательная школа» (далее – учреждение) в лице представителя трудового коллектива, с одной стороны, и работодателем учреждения в лице директора, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «сторонами» в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в организации (ст.40 ТК РФ).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут избрать на общем собрании трудового коллектива тайным голосованием своего представителя, уполномоченного представлять интересы всех работников в социальном партнерстве (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ). Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает при согласовании с уполномоченным представителем:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о стимулировании;
- график отпусков.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников и их представителей:

–согласование с уполномоченным представителем работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;

- проведение уполномоченным представителем работников консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора или изменений к нему (ст. 53 ТК РФ);

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.16. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

1.17. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

## **2.Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации о труде (включая законодательство об охране труда) и образования.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст.16 ТК РФ).

2.3. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.5. Прекращение трудового договора с работником учреждения может производиться по статьям 77, 81, 336 ТК РФ.

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

2.7. 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, предусмотренных законодательством РФ.

2.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или

количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование); при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 76 ТК РФ).

### **3. Оплата и нормирование труда**

3.1. В учреждении устанавливается заработная плата, включающая должностной оклад по ПКГ (профессиональным квалификационным группам), компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников МОУ «Сумпосадская СОШ».

3.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата в учреждении выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Заработная плата перечисляется на счет банковской карты, согласно письменному заявлению работника.

3.5. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда и не может быть ниже минимального размера оплаты труда при условии отработки за этот период (месяц) нормы рабочего времени и выполнения нормы труда (трудовых обязанностей).

3.6. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.7. 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, кроме случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ. К вышеуказанным работникам не относятся машинисты котельной (кочегары) (ст. 142 ТК РФ).

3.8. Работодатель (директор) несет материальную ответственность за задержку заработной платы и выплачивает заработную плату и другие выплаты с выплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/150 от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.9. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137, 138 ТК РФ.

3.10. За работу в особых условиях работникам производится оплата в повышенном размере. В учреждениях предусмотрены следующие выплаты за работу в особых условиях:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными иными условиями труда – 4% (по результатам проведения специальной оценки условий труда, проводимых не реже 1 раза в 5 лет).
- За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством РФ и могут быть увеличены республиканскими (или) муниципальными нормативными правовыми актами (ст. 316 ТК РФ).
- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере за день или час работы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- Каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) оплачивается по повышенным на 20% ставкам.
- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

3.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по причинам, независящим от работодателя и работника (карантин, аварийная ситуация и т.д.) работникам производится оплата за дни вынужденного простоя в размере 2/3 должностного оклада, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени с выплатой районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате. При невыполнении норм труда (вынужденного простоя) по вине работодателя работнику оплачивается 2/3 средней заработной платы.

При невыполнении норм труда по вине работника, ему (работнику) производится оплата соответственно выполненной работе.

3.12. В дошкольных группах два раза в год может устанавливаться санитарный день, оплата за который производится в полном размере.

3.13. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников учреждения, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Согласно перечню видов выплат стимулирующего характера (Постановление Правительства РК от 29 мая 2008 г. №110-П) выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера определяются нормативными локальными актами в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

3.14. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг) (ст.414 ТК РФ).

3.15. Нормы труда педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:
    - старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;
    - педагогам-психологам;
    - педагогам-организаторам;
    - библиотекарям;
    - методистам и старшим методистам;
    - тьюторам;
    - преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.
  - Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы:
    - учителям-логопедам.
  - Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы:
    - воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (воспитателям пришкольного интерната).
- 3.16. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).
- Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:
    - учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
    - педагогам дополнительного образования.
  - В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
  - Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
  - Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю.
  - За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы

часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

3.17. Продолжительность ежедневной работы для отдельных категорий работников (в возрасте от 15 до 16 и от 16 до 18 лет, учащихся ОУ, совмещающих учебу с работой от 14 до 16 и от 16 до 18 лет, инвалидов, работников, занятых на работах с вредными условиями труда) устанавливается в соответствии со ст. 94 ТК РФ.

3.18. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

3.19. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.20. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

3.21. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде (Приказ Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601).

3.22. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях: учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам; учителям физической культуры; учителям иностранного языка.

3.23. Установленный (уточненный) в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации (работодателя), за исключением случаев уменьшения часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

3.24. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

3.25. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.26. Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенный период (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст.91 ТК РФ).

3.27. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

#### 4. Гарантии и компенсации

4.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст. 166-168 ТК РФ);
- при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей (ст. 170-172 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173-177 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 178-180, 318 ТК РФ);
- При временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст. 185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст. 187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ).

4.2. В связи с нахождением учреждения в районе Крайнего Севера с 20.12.1993 года (Указ Президента РФ от 20.12.1993 г. № 2226) работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- На оплату труда с применением районного коэффициента и процентных (северных) надбавок к заработной плате (ст. 315-317 ТК РФ).
- На установление сокращенной рабочей недели для женщин (36-часовой) при сохранении заработной платы как при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).
- На дополнительный выходной день без сохранения заработной платы ежемесячно одному из родителей (законному представителю), имеющему ребенка до 16 лет, по письменному заявлению (ст. 319 ТК РФ).
- На ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321-322 ТК РФ).
- На оплату стоимости проезда в пределах территории РФ для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).
- На компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и оплаты багажа к месту использования отпуска 1 раз в два года. Размеры, условия и порядок выплаты данной компенсации устанавливает орган местного самоуправления (ст. 325 ТК РФ).
- На компенсацию расходов, связанных с переездом в размерах, условиях и порядке, устанавливаемом органом местного самоуправления.

4.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда, а именно - машинистам котельной (кочегарам) предусмотрена выдача молока в количестве 4 литров в месяц. По письменному заявлению работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока, но не более 200 рублей в месяц (Приказ Минздравсоцразвития РФ № 103н от 20.02.2014 г., ст. 222 ТК РФ).

4.4. При наличии свободных средств работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его ближайших родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества ит.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- при рождении ребенка.

4.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по

основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167, 168, 187 ТК РФ).

4.6. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ). Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год и затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или впервые поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные (учебные) отпуска с сохранением среднего заработка.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время и режим работы работников учреждения устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, и закрепляется в трудовом договоре с работником.

5.2. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам по основаниям статьи 92 ТК РФ (для работников в возрасте до 16 лет, от 16 до 18 лет, для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы), а также для педагогических работников и работников-женщин – не более 36 часов в неделю (ст. 320 и 333 ТК РФ).

5.5. Для машинистов котельной (кочегаров) продолжительность ежедневной работы (смены) увеличивается до 24 часов и вводится суммированный учет рабочего времени, чтобы его продолжительность за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ). Работа производится в соответствии с графиком сменности, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна или попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего времени в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время для работников, занимающих должности машиниста котельной (кочегара), сторожа (ст. 96 ТК РФ).

5.9. По распоряжению работодателя при необходимости и эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени следующие работники: директор, заместители директора (ст. 102 ТК РФ). Для этих должностей настоящий договор устанавливает ненормированный рабочий день.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам 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; без письменного согласия к сверхурочной работе могут привлекаться работники, обеспечивающие стабильное функционирование систем отопления (машинисты котельной). Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.11. В учреждении для работников предусматриваются следующие режимы работы:

а) по продолжительности рабочей недели (ст.100 ТК РФ), которые устанавливаются трудовым договором:

- пятидневная с двумя выходными днями;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя.

б) по продолжительности рабочего дня:

- нормированный рабочий день;
- ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ);
- работа в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ);
- сменная работа (ст. 103 ТК РФ).

5.12. В учреждении предусматриваются следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.13. Перерывы в течение рабочего дня (для отдыха и питания) предоставляются в соответствии со ст.108 ТК РФ и устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

5.14. Выходные дни устанавливаются для работников с пятидневной рабочей неделей суббота, воскресенье, если иное не предусмотрено трудовым договором по соглашению сторон; для работников с шестидневной рабочей неделей – воскресенье; для машинистов котельной и сторожей – согласно скользящему графику, но не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

5.15. Нерабочими праздничными днями считаются дни, установленные ст.112 ТК РФ:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК РФ).

Педагогические работники учреждения могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни для проведения воспитательных мероприятий не более, чем на 3 часа с согласия работника. Данная работа предусматривается планами работы школы, планами

работы педагогов, входит в нормированный объем другой педагогической работы в размере, увеличенном в 1,5 раза, и дополнительно не оплачивается (ст. 113 ТК РФ).

Также к работе в выходные и праздничные дни без их согласия привлекаются машинисты котельной (кочегары), сторожа.

Привлечение других работников учреждения 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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.18. Работникам учреждения предоставляются следующие виды отпусков с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке:

- ежегодный оплачиваемый отпуск (28 календарных дней);
- ежегодный оплачиваемый удлиненный основной отпуск (для отдельных категорий работников);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.19. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, локальными нормативными актами.

5.24. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.25. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

5.26. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется

- всем работникам за работу в районе Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- работникам с ненормированным рабочим днем, установленным п. 5.9 настоящего положения – 3 дня;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам проведения специальной оценки рабочих мест, а именно: машинистам котельной, работающей на дровах, повару 3 разряда – 6 календарных дней; повару 4 разряда – 7.

5.27. Ежегодный оплачиваемый удлиненный основной отпуск предоставляется согласно постановлению Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. следующим работникам:

- директор, заместитель директора, учитель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ – 56 календарных дней;
- воспитатель дошкольных групп, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре – 42 календарных дня.

5.28. Отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства, для проводов сына в армию – 3 дня.

В других случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором школы.

5.29. Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

5.30. Машинистам котельной (кочегарам), которым по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте (ст.108 ТК РФ).

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обязан:

- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, сырья и материалов.
- Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж по охране труда.
- Проводить в установленные сроки специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать уполномоченного представителя трудового коллектива.
- Организовывать проведение за счет бюджета муниципального образования (ст. 213 ТК РФ) медицинских осмотров в случаях, предусмотренных законодательством в области трудового права и здоровья и санитарно-гигиенического обучения.
- Не допускать работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
- Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья.
- Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по профессиям и видам.
- Назначать из числа работников ответственного по охране труда.
- Осуществлять совместно с представительным органом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, ответственным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению этих нарушений.

6.2. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами.

## **7. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

- 7.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 7.2. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 7.3. Стороны рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 7.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные методы для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 7.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 7.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 7.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).
- 7.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 (шесть) месяцев до окончания срока действия данного договора.

Руководитель ОУ:  
\_\_\_\_\_ С.М.Богдан

Уполномоченный представитель  
трудоого коллектива:

\_\_\_\_\_ В.В.Гайшинцев

Муниципальное общеобразовательное  
учреждение Беломорского муниципального  
района «Сумпосадская средняя  
общеобразовательная школа»  
сокращенно МОУ «Сумпосадская СОШ»  
РК, Беломорский район, с. Сумский Посад,  
ул. Школьная, д. 4

В данном документе  
проиндексировано  
и пронумеровано

14 листов.

Директор школы:

Богдан /С.М. Богдан/