

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2023 гг.

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ «Верх-Рождественская основная  
общеобразовательная школа»

Крылова В.В.

(подпись, Ф.И.О.)

**От работников:**

Уполномоченный представитель  
общего собрания трудового коллектива  
МБОУ «Верх-Рождественская основная  
общеобразовательная школа»

Дурновцева В.П.

(подпись, Ф.И.О.)

Вступает в действие с момента регистрации в органе по труду.

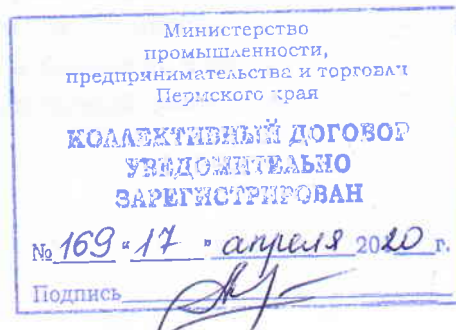
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

М.П.



## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 – Учреждение) 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. Сторонами коллективного договора являются:  
работники организации в лице уполномоченного представителя Общего собрания трудового коллектива; работодатель в лице его представителя – директора Крыловой В.В.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 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 организации.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно Общим собранием трудового коллектива:
  - решение вопроса о необходимости заключения с работодателем коллективного договора;
  - разработка и принятие коллективного договора;
  - принятие Устава Учреждения, изменений и дополнений к Уставу;
  - разработка и принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
  - заслушивание отчетов администрации Учреждения по вопросам их деятельности;
  - определение численности и срока полномочий комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса, избрание ее членов;
  - заслушивание сторон, подписавших коллективный договор, о его выполнении;

- рассмотрение и принятие локальных актов по вопросам трудовых отношений с работниками Учреждения, по созданию безопасных условий, охраны труда, не урегулированных законодательно;
- принятие решения о социальной поддержке работников;
- обсуждение вопросов состояния трудовой дисциплины в Учреждении, выдача рекомендаций по ее укреплению;
- содействие созданию оптимальных условий для организации труда и профессионального совершенствования работников.

## 2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

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

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

- 2.6. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее 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.

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

7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. 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.

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

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

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:

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

временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях); восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

1. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
- 3.3. Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.
- 3.3.3. 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).
- 3.3.4. 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.).
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность», утвержденном приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276.

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

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять Общее собрание трудового коллектива 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 и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Грудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью (и другие категории работников).

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

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

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Общего собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

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.

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

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 Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Установка расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

ду

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

5.6. 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.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа».

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

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 директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

5.13. Работодатель обязуется предоставлять:

5.13.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.3. На основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либ

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в год;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

13.4. Работодатель может предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

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

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

15. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **6. Оплата и нормирование труда**

стороны исходят из того, что:

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа».

2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: аванс – 25 числа текущего месяца в размере не более 50% от заработной платы, окончательный расчёт – 10 числа следующего месяца.

3. Изменение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

при увеличении стажа педагогической работы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

4. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

Работодатель обязуется:

1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального

ду

- соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор организации.
- 6.7. Выплаты компенсационного характера:
- 6.7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете стоимости ученико-часа педагогическим работникам, непосредственно участвующих в учебном процессе.
- 6.7.2. В образовательной организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:
- 6.7.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 12%.
- 6.7.2.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей), размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).
- 6.7.2.3. Выплаты за расширение зон обслуживания размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).
- 6.7.2.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 60.2 ТК РФ).
- 6.7.2.5. Выплаты за работу в ночное время – 35%.
- 6.7.2.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем двойном размере. 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 (статья 153. ТК РФ).
- 6.7.2.7. Повышенная оплата сверхурочной работы – в соответствии со ст. 152 ТК РФ.
- 6.7.2.8. Уральский коэффициент – 15%.
- 6.7.2.9. Работникам образовательной организации, работающим в сельской местности устанавливается повышенный на 25% размер должностных окладов.
- 6.8. Выплаты стимулирующего характера регулируются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Верх-Рождественская основная общеобразовательная школа».
- 6.8.1. В образовательной организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:
- премиальные выплаты по итогам работы;
  - выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;
  - иные выплаты стимулирующего характера.
- 6.8.2. Установление условий предоставления выплат стимулирующего характера, не связанных результативностью труда, не допускается.
- 6.9. В компетенцию образовательной организации входит самостоятельное решение вопроса включения показателей результативности труда, изменении или уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов, которые утверждаются приказом директора организации.
- 6.10. Работнику образовательной организации может быть выплачена единовременная премия за достигнутый высокий результат в работе, за эффективное исполнение профессиональных обязанностей, качественное выполнение особо важных и ответственных работ (поручений по приоритетным направлениям деятельности, за организацию и проведение мероприятий

направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, Частинского муниципального района.

6.10.1. Источник единовременной премии – экономия стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, сложившаяся на календарное полугодие после расчета потребности на выплату плановых надбавок за основные результаты деятельности.

6.10.2. Единовременная премия выплачивается по согласованию с Управляющим советом образовательной организации, на основании приказа директора образовательной организации в абсолютных размерах по следующим основаниям:

- за участие в сформированной соответствующим распорядительным актом директора временной рабочей (творческой) группе, обеспечившей качественную и своевременную подготовку учреждения к плановым проверкам, в размере 3 000 рублей;
- за участие в сформированной соответствующим распорядительным актом директора временной рабочей группы, обеспечившей качественную и своевременную подготовку образовательного учреждения к новому учебному году до 10 000 рублей;
- за качественное и своевременное выполнение работником разового поручения, связанного с развитием учреждения, разработкой и (или) реализацией приоритетного проекта, в котором участвует учреждение, 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора, курирующего направление деятельности;
- за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в международной или российской олимпиаде, конкурсе, соревновании, 10 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;
- за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в краевой олимпиаде, конкурсе, соревновании, 5 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;
- за личную подготовку индивидуального участника или команды учреждения, победившего (занявшего призовое место) в районной олимпиаде, конкурсе, соревновании, 3 000 рублей на основании диплома, грамоты, сертификата, свидетельства;
- за личную победу (призовое место) работника в международном или российском, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде, 10 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома или грамоты;
- за личную победу (призовое место) работника в краевом профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде 5 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома или грамоты;
- за личную победу (призовое место) работника в районном профессиональном конкурсе, смотре, соревновании, олимпиаде 3 000 рублей на основании приказа, сертификата, свидетельства, диплома или грамоты;
- за средний результат обучающихся класса, превышающий средний районный результат не менее чем на 0,5 балла, во внешнем мониторинге, 3 000 рублей по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- за средний результат обучающихся класса, превышающий средний районный результат не менее чем на 1 балл, во внешнем мониторинге, 5 000 рублей по данным органа, уполномоченного в проведении мониторинга, и по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- за организацию и проведение семинара, мастер-класса или разработку методического материала из опыта личной профессиональной деятельности работника учреждения внутри учреждения 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- за организацию и проведение семинара, мастер-класса, разработку и представление методического материала из опыта личной профессиональной деятельности работника

гу

- учреждения на районном уровне 5 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
- за создание нового элемента образовательной инфраструктуры учреждения (оформлен кабинета, экспозиции музея, физкультурно-спортивного объекта, объекта для организации отдыха и/или досуга участников образовательных отношений учреждения) 3 000 рублей по письменному ходатайству заместителя директора учреждения, курирующего направление деятельности;
  - за создание условий для развития ученического самоуправления в классе и (или) учреждении, личный вклад в деятельность органа ученического самоуправления учреждения 3 000 рублей по письменному ходатайству органа ученического самоуправления.
- 6.10.3. В случае нехватки денежных средств в текущем полугодии на выплату причитающейся работнику единовременной премии по основаниям, указанным в подпунктах п. 6.10 выплата единовременной премии должна быть произведена не позже конца второго месяца, следующего за текущим полугодием квартала, а ее размер должен быть учтен при формировании суммы денежных средств, подлежащих к распределению в течение следующего календарного полугодия, на выплату надбавок за основные результаты деятельности.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Обеспечит защиту персональных данных согласно Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Постановления Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» и принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами операторами, являющимися государственными или муниципальными органами».
- 7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами учреждениями культуры в образовательных целях.
- 7.3. Обеспечит право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке установленном законодательством Российской Федерации.
- 7.4. Обеспечит иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Пермского края.

## **8. Охрана труда и здоровья в организации**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков выполнения, ответственных должностных лиц.
  - 8.2. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.
  - 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации 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 организации по охране труда на начало учебного года.

- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.
- 8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
- 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда.
- 8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.12. Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением согласия по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.15. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
- 8.16. Общее собрание трудового коллектива обязуется:
  - организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия работников организации;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

## **9. Контроль за исполнением коллективного договора**

### ***Ответственность сторон***

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 9.4. Рассматривают в срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

#### 10. Стороны подписавшие договор

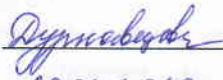
От работодателя:

Директор  
МБОУ «Верх-Рождественская основная  
общеобразовательная школа»

  
\_\_\_\_\_/Крылова В.В.  
20.01.2020  
(дата подписания)

От работников:

Уполномоченный представитель  
общего собрания трудового коллектива  
МБОУ «Верх-Рождественская основная  
общеобразовательная школа»

  
\_\_\_\_\_/Дурновцева В.П.  
20.01.2020  
(дата подписания)

Прошито, пронумеровано и скреплено  
оттиском печати \_\_\_\_\_

(сень) \_\_\_\_\_ листов

Директор

В.В. Крылова

