

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Васильевская  
муниципальная начальная общеобразовательная школа муниципального образования  
«Тёмкинский район» Смоленской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошёл уведомительную регистрацию  
в Отделе социальной защиты населения в Вяземском районе  
Департамента Смоленской области по социальному развитию

Регистрационный № 2 от «05» 02 2020 года

Главный специалист в Тёмкинском районе / Н.Е. Казакова



(должность, Ф.И.О. и подпись)

Документ подписан простой электронной подписью  
Дата, время подписания: 07.04.2023 0:19:24  
Ф.И.О. должностного лица: Зуева Марина Юрьевна  
Должность: Директор  
Уникальный программный ключ: dcf74ad4-581e-4732-99db-b93486422082

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Васильевская муниципальная начальная общеобразовательная школа  
муниципального образования «Тёмкинский район» Смоленской области

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 – 2025 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошёл уведомительную регистрацию  
в Отделе социальной защиты населения в Вяземском районе  
Департамента Смоленской области по социальному развитию

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ года

Главный специалист в Тёмкинском районе \_\_\_\_\_ /Н.Е. Казакова  
(должность, Ф.И.О. и подпись)

## 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ Васильевская МНОШ муниципального образования «Тёмкинский район» Смоленской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнёрстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор распространяется на всех сотрудников школы и дошкольной группы.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице представителя-руководителя образовательной организации *Зуева Марина Юрьевна*.

работники образовательной организации в лице *председателя первичной профсоюзной организации Семёновой Марьяны Николаевны*

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания сторонами. Срок действия договора - 5 (пять) лет. В течение срока действия стороны могут вносить в него соответствующие изменения и дополнения при взаимном соглашении.

1.5. Администрация школы в лице директора школы и профсоюзный комитет обязуются дважды в год осуществлять проверку выполнения коллективного договора и отчитываться перед профсоюзной организацией о результатах выполнения и соблюдения договора.

Представители профсоюза осуществляют работу по контролю за выполнением коллективного договора в рабочее время.

1.6. Профсоюзная организация на собрании трудового коллектива дважды в год заслушивает отчёты администрации и профкома о выполнении коллективного договора.

Должностные лица, не выполняющие обязательства по коллективному договору или нарушающие их, могут быть привлечены к административной ответственности, к дисциплинарной, материальной, а также к уголовной ответственности в порядке, предусмотренном законом.

Профсоюзный комитет в случае необходимости ставит перед соответствующими организациям вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют условия коллективного договора, проявляют волокиту, нарушают трудовое законодательство.

Администрация и профсоюзный комитет рассматривают решения профсоюзной организации о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении коллективного договора и информируют о принятых мерах.

1.7. Администрация школы и профсоюзный комитет будут решать спорные вопросы путём переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие профсоюзные организации.

1.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 1 января 2020 года и действует по 31 декабря 2025 года.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством;

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику под роспись в день заключения;

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, всеми локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью;

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ

В трудовом договоре оговаривать объём учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.6. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора.

2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками

в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее чем за три месяца

2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы с сохранением среднего заработка

2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья

2.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении устанавливается Правилами внутреннего распорядка, согласуемыми с

профсоюзным комитетом и уставом образовательного учреждения. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и др. работников учреждения, работающих в течение учебного года. В это время администрация вправе привлекать их к педагогической и организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку, до начала каникул утверждая график работы. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, в саду, на огороде, охрана учреждения и другое) в пределах установленного рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.2. При наличии собственных средств, средств учредителей и спонсоров представлять оплачиваемые дополнительные отпуска размером от 1 до 12 дней за:

- длительный и непрерывный стаж работы (25 лет и более) – 10 дней;
- 20 лет - 8 дней;
- 15 лет - 6 дней;
- 10 лет - 4 дня;
- 5 лет - 3 дня;

за проведение крупных массовых мероприятий во внеурочное время учителям, занятым в проведении этих мероприятий, предоставлять дополнительный отпуск.

- В случае вступления в брак - 5 дней;
- Вступление в брак детей - 3 дня;
- Рождение ребёнка (мужу) - 3 дня;
- Дня рождения - 1 день;
- Проводов в армию мужа, сына - 2 дня;
- Смерти близких родственников - 5 дней;
- За непрерывную работу в течение года без больничных листов – 3 дня;
- Председателю профкома - 3 дня и в др. случаях.

3.3. Предоставлять дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день продолжительностью от 6 до 12 дней свыше основного 28 - дневного отпуска без увеличения фонда заработной платы: повару - 10 дней; прачке - 6 дней; рабочей по уборке помещений - 6 дней.

3.4. При наличии путёвок на санаторно-курортное лечение отпуск работникам предоставлять в любое время учебного года.

3.5. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с выборным профсоюзным органом с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждений и благоприятных условий для отдыха работников;

- график отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников;
- разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа;

- заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за 1 день до начала отпуска;
- ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в др. случаях, предусмотренных Правилами об очередных или дополнительных отпусках. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатили з/плату за время отпуска до его начала.

3.6. Работники, принятые по совместительству имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

3.7. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дней;
- тяжёлого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

3.8. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 7 и 20 числа текущего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведённых удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате;

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжёлых условиях труда, работе в ночное время, за работу, не входящую в должностные обязанности: классное руководство, проверка письменных

работ, заведование учебным кабинетом; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных

(работы в ночное время, сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни, с тяжёлыми и вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении продолжительности стажа работы (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания - со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности не позднее трёх лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие.

4.9. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, размер повышения оплаты труда, в соответствии со статьёй 147 ТК РФ, не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

4.10. Выплата вознаграждения за классное руководство производится также и в каникулярный период, не совпадающий с отпуском классного руководителя.

4.11. Производить:

- работникам – совместителям оплату труда по тарификации, если основное место работы совместителя входит в систему образовательных учреждений;
- оплату замещенных уроков по тарификации, независимо от срока замещения;
- изменение сроков выплаты заработной платы по соглашению сторон;



- своевременную корректировку уровней оплаты труда работников в соответствие с изменением размера оплаты труда по первому разряду ЕТС;
- своевременное финансирование педагогикам учреждения затрат на отопление и освещение по утвержденным нормам;

4.12. В связи с имеющимся надтарифным фондом (16 %) оплаты труда работников школы и дошкольной группы, установить им доплаты и надбавки в % к ставке в размерах, предусмотренных положением, которое пересматривается и утверждается администрацией совместно с профкомитетом по мере производственной необходимости.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);

5.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, если до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Администрации школы строго соблюдать правила охраны труда и технику безопасности, по мере надобности проводить соответствующие консультации с работниками учреждения, разрабатывать и осуществлять перспективные и ежегодные планы улучшения условий обучения учащихся, труда работников в соответствии с действующими нормативными актами.

6.2. Обеспечивать экспертизу зданий и сооружения учреждения на соответствии их требованиями санитарно-гигиенических норм и правил безопасности эксплуатации в сроки, предусмотренные нормативами.

6.3. Обеспечивать к 15 августа каждого года проведения необходимых мероприятий по подготовке зданий к работе в зимних условиях.

6.4. Привести в соответствии с требованиями правил и норм охраны труда и техники безопасности содержания санитарно-бытовых помещений.

6.5. Профсоюзные органы обязуются оказывать помощь в осуществлении общественного контроля за состоянием условий труда и выполнением

учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии с законом РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

6.6. В случаях ухудшения условий труда и учёбы (отсутствие нормальной оснащённости, низкий температурный режим, повышенный шум и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, профсоюзные комитеты вправе поставить вопрос о приостановке выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.7. Создать комиссию по охране труда в составе  
Директора школы – Зуевой Марины Юрьевны,  
учителя – Шаровой Ларисы Викторовны,  
председателя профсоюзной организации – Семёновой Марьяны Николаевны

6.8. Администрация школы осуществляет координацию и контроль над работой комиссии.

6.9. Производить учёт и анализ случаев производственного травматизма работников учреждения и обучающихся, разрабатывать рекомендации и мероприятия по снижению таких случаев. Вести тетрадь учёта производственного травматизма, производить анализ производственных случаев и доводить до сведения всех работников.

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Администрация школы:

- соблюдает права и гарантии профсоюза, способствует его деятельности;
- предоставлять профсоюзам в бесплатное пользование помещения, мебель, связь;
- не допускает издания приказов, распоряжений, ограничивающих деятельность профсоюза, не препятствует бесплатному перечислению профвзносов через бухгалтерию.
- создаёт условия для участия представителей профорганизации в работе совещаний, собраний по вопросам социально-экономического развития, выполнение условий коллективного договора с сохранением заработной платы за счёт учреждения.

Стороны гарантируют для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников не освобождённым от производственной деятельности: в том числе:

- работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия с профкомом;
- увольнению по инициативе работодателю без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;
- члены выборных профсоюзных органов освобождаются от основной работы на время краткосрочной учёбы, на время участия в работе съездов, конференций, собраний созываемых Профсоюзом с сохранением средней зарплаты.

7.2. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;

- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период;
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;
- формирование комиссии по урегулированию споров;
- изменение условий труда;

7.3. В поддержку своих требований при ведении переговоров, при разработке, заключении или изменении условий договора профорганизация имеет право проводить собрания, митинги, пикетирование в нерабочее время и без разрешения администрации школы.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 8.2. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;
- 8.3. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.4. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии;
- 8.5. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.6. Содействовать оздоровлению детей работников школы.
- 8.7. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлений к наградам работников учреждения.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

- 9.1. Разъяснять условия договора работникам школы.
- 9.2. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 9.3. Коллективный договор действует с момента подписания до пяти лет.
- 9.4. Действие коллективного договора распространяется на всех сотрудников МБОУ Васильевская МНОШ независимо от того, состоят ли они членами профсоюзной организации или нет.
- 9.5. За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с

законодательством РФ, либо в судебном или арбитражном порядке по принадлежности.

9.6. В течение срока действия, в процессе выполнения мероприятий по коллективному договору профсоюз воздерживается от предъявления требований по вопросам, урегулированным данным коллективным договором при условии соблюдения администрацией школы его положений.

9.7. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения только при взаимном согласении.

9.8. Настоящий договор составлен в трёх экземплярах

От работодателя:

Директор школы

\_\_\_\_\_ / Зуева М.Ю../

От работников:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ / Семёнова М.Н./

М.П.

М.П.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 г.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.