

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г. Олонца» на 2020-2023 год.

Утверждено на общем собрании  
трудового коллектива школы  
протокол № 3 от 16.11.2020г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия, рег. № 12/2020 от 19 ноября 2020г.

Начальник отдела ТЮ и ДУТ С. А. Сергеев  
(должность, подпись, фамилия инициалы)

## 1. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, в лице действующего директора Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №2 г. Олонца», с одной стороны (далее Работодатель) и работники, в лице действующего председателя первичной профсоюзной организации (далее Профком).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.

1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; определение условий деятельности профсоюзной организации; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечении занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами первичной организации профсоюза, имеют право уполномочить первичную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по их заявлению (ст. 30, 31 Трудового Кодекса РФ) (далее ТК РФ).

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 7 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации

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

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.12. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учетом мнения Профкома.

## **2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, 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. Трудовой договор на определенный срок 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. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 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.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

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 руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется 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.

2.8. 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 другим учителям.

2.9. 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:

2.9.1. По взаимному согласию сторон;

2.9.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.9.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его

согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.9.4. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.9. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.9.5. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных в п. 2.9.2. и 2.9.3, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменением 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). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. При введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.13. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.14. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.15. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты [olon\\_school2@mail.ru](mailto:olon_school2@mail.ru):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.16. При заключении трудового договора впервые Учреждением оформляется трудовая книжка за исключением случаев, когда согласно действующему законодательству РФ трудовая книжка не ведётся (в соответствии с ч.3, 8 ст.2 Федерального закона от 16.12.2019г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1 ТК РФ, работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за её ведение и хранение. При выдаче трудовой книжки в неё вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со ст.66.1 ТК РФ). Формирование сведений о трудовой деятельности лиц впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020г., осуществляется в соответствии со ст.66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.17. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, обусловленной трудовым договором.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом учреждения, утверждёнными Работодателем по согласованию с профкомом, также условиями трудового договора.

3.3. Для работников образовательного учреждения устанавливается:

- 36 часов в неделю (женщины),
- 40 часов в неделю (мужчины).
- Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы (ст.331 ТК РФ).

5 1

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

3.4. Рабочее время педагогических работников включает педагогическую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

3.6. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель может привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации

3.7. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного персонала и обслуживающий 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.

3.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в специализированные (профильные), оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

3.9. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати 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 этом неполное рабочее время устанавливается на



удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учётом условий работы у Работодателя.

3.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до 18 лет, получающих образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных выше.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать норм, установленных для отдельных категорий работников согласно ст.94 ТК РФ.

3.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается

6  
1

с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации, являющимся представительным органом работников.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ (оказание услуг), вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также проведением неотложных ремонтных работ

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.13. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной ставки или часовой тарифной ставки. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала очередного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам предоставляются основные ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней; педагогическим работникам – 56 календарных дней.

Кроме того, работникам ежегодно предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статья 321 ТК РФ).

На основании Федерального Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (ст.23 «Условия труда инвалидов») ежегодный отпуск предоставляется соответствующей категории граждан не менее 30 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (опасными) условиями труда.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

Вне графика отпусков работнику может предоставляться отпуск по соглашению сторон при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и в исключительных случаях по семейным обстоятельствам.

3.15.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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

3.16. Предоставлять женщинам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающих ребенка до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст.263 ТК РФ. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ст.286 ТК РФ).

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году,
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день (1 сентября);
- в связи с последним звонком в школе, выпускным вечером в детском саду и школе - 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней;
- для проводов детей в армию - до 2 дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
  - на похороны близких родственников (мать, отец, дети, бабушки, дедушки, муж, жена) – до 3 дней;
  - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -1 день за четверть (при условии в течение четверти дополнительный отпуск или основной отпуск предоставляется);
  - в связи с совпадением дня юбилея работника с рабочим днем -1 день;
  - по семейным обстоятельствам (посещение врачей в другом городе) – 3 дня;
- Количество дней дополнительного отпуска с сохранением заработной платы по всем вышеперечисленным случаям суммарно не должно превышать 5 дней в год.

3.19. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

4.1. Оплата и нормирование труда работников производится в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г.Олонца». Данное Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 2 г.Олонца» (далее Положение) разработано на основании Распоряжения администрации Олонцкого национального муниципального района от 27 февраля 2020 года № 108-р «О внесении изменений в распоряжение администрации Олонцкого национального муниципального района» (от 25.11.2011г № 1847 –р «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников муниципальных учреждений образования»).

4.2. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации системы оплаты труда в муниципальных учреждениях, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются и изменяются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих
- Единого квалификационного справочника должностей работников образования;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановлений главы администрации Олонецкого национального муниципального района.

4.4. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы (далее – оклад),
- выплаты компенсационного характера,
- выплаты стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

4.5. Установление и изменение систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечня видов выплат компенсационного характера;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- д) мнения профсоюзной организации;
- е) порядка аттестации работников;
- ж) типовых норм труда.

Об изменении систем оплаты труда, введения новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.6. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплата за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

4.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

4.8. Определение размеров заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. Заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы: 29 числа текущего месяца и 14 числа месяца следующего за отработанным.

Выплата заработной платы производится в денежной форме. Перечисление заработной платы работникам производится на банковские карты Сбербанка России. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днём выплата производится накануне этого дня.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по

9

санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Заработная плата работников образовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.12. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (часть оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников МКОУ «СОШ №2 г.Олонца», принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

4.13. Работодатель выплачивает молодым работникам в возрасте до 35 лет процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном объеме с первого дня работы.

4.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.15. Профком осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, пособий, компенсационных выплат.

4.16. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год.

4.16.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю:  
-на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями,



-на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки доплаты к должностным окладам.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в три года.

5.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставлять возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством.

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.6.Предоставлять педагогическим работникам по возможности, исходя из учебной нагрузки (не более 18 часов), не имеющий классного руководства, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в который они могут не присутствовать н

рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

## **6. Работа с молодёжью.**

6.1. Работодатель привлекает молодых работников к участию в различных конкурсах профессионального мастерства, к организации и проведению общешкольных и районных мероприятий с целью развития профессиональных и личностных качеств молодых работников, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

6.2. Образовательное учреждение утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками в течение двух первых лет работы в образовательном учреждении.

6.4. Образовательное учреждение обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в 3 года.

6.5. Работодатель привлекает молодых работников к участию в различных конкурсах профессионального мастерства, к организации и участию в районных мероприятиях с целью развития профессиональных и личностных качеств молодых работников, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

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

Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязаны в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к

массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2. Стороны договорились, что:

7.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (или за пять лет до наступления пенсионного возраста), 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 318, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности и штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

7.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, 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 и штата работников организации.

## **8. Охрана труда.**

8.1. Работодатель организует своевременное проведение специальной оценки условий труда в учреждении в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (далее - СОУТ) с обязательным ознакомлением работников с результатами проведенной СОУТ под роспись.

8.2. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

8.3. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда в начале учебного года.

8.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.5. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6. Руководитель обязан обеспечить предоставление информации и документов, а также беспрепятственный доступ должностным лицам федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.7. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

## **9. Гарантии и компенсации.**

9.1. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

9.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.3. Право на оплачиваемый отпуск до истечения полугодового срока их работы имеют:

- беременные женщины - до начала отпуска по беременности и родам,
- несовершеннолетние работники,
- сотрудники, усыновившие новорожденных детей (возрастом до трех месяцев),
- работники, трудящиеся по совместительству, в случае, когда ежегодные отпуска совпадают с отпусками на их основной работе.

9.4. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде Работодателем применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности,
- награждение грамотой,
- награждение ценным подарком
- другие виды награждения.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

9.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки с медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со ст.325 ТК РФ.

9.7. Профсоюзный комитет (представительный орган работников) организует поздравление работников в связи с важными событиями в семейной жизни: свадьбой, рождением детей, юбилейными семейными датами.

9.8. Профсоюзный комитет:

- оказывает содействие Работодателю по созданию условий для улучшения условий труда и отдыха работников,
- оказывает помощь Работодателю в организации выполнения социальных задач;
- оказывает консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- проводит мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культуры и спорта.

## 10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

10.1. С учетом мнения первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников.

10.2. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником уста образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

10.3. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в краткосрочной профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профессиональными союзами, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.4. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию.

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

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

11.3. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно не позднее 20 января анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

### **12. Заключительные положения.**

контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

Работодатель:

временно выполняет свои обязательства по договору;

местно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год;

принимает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в установленный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если реализация предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решения.

Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в установленный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации в Управление занятости Республики Карелия.


Коллективный договор подписали:

Работодателя:

Директор  
Учреждения «СОШ № 2 г. Олонца»  
А.А. Фалеева



От работников:

Председатель профсоюзной организации  
МКОУ «СОШ № 2 г. Олонца»  
 Н.И. Андреева



Прошито,  
пронумеровано  
и скреплено печатью  
13 (Тринадцать)  
листов  
Директор школы  
*А.А.Фадеева* А.А.Фадеева

