

От работников:

Принято на Собрании трудового  
коллектива

08 апреля 2024 г. Протокол № 3

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего совета школы

 А.А. Ковалева

08 апреля 2024г. Протокол № 3

От работодателя:

Директор МБОУ ВСОШ

В.С. Козин

Приказ № 26/1 от 08 апреля 2024 год



*Муниципальное бюджетное общеобразовательное  
учреждение*

*«Вечерняя сменная общеобразовательная школа»*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

*на 2024– 2026 г.г.*

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственным казенным учреждением службы  
занятости населения Свердловской области  
«Сухоложский центр занятости»

« 30 » мая 2024 г.

Б-К

## ***Раздел 1. Общие положения.***

1.1. Коллективный договор заключается между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, введение механизма эффективного контракта между работодателем и работниками Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа» (далее ОУ).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан:

- на основе Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «О занятости населения в Российской Федерации», ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» и других действующих нормативно-правовых актов федерального уровня;

-на основе Областных законов «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области», «О регулировании оплаты труда Свердловской области».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях оплаты труда и его оплаты, гарантии занятости, повышение квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников ОУ по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на образовательные организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ОУ.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работники ОУ в лице их представителей– Булдакова Е.В. , Тандилян И.С., Серкова А.В., членов Управляющего Совета МБОУ ВСОШ;

От работодателя - в лице его представителя – Козинов В.С. директор МБОУ ВСОШ (далее - работодатель).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представители трудового коллектива обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, 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 (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

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

1.16. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду по месту нахождения ОУ для уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принятых работников.

1.17. Работники обязуются:

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на защиту работников образования.

1.18. Коллективный договор заключён на 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует по 31 декабря 2026г.

## ***Раздел 2. Трудовой договор (эффективный контракт).***

### ***Обеспечение занятости.***

2.1. Приём на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт), как правило, подписывается с работником на неопределённый срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. В трудовой договор (эффективный контракт), включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством (ст.57 ТК РФ).

Условия трудового договора (эффективный контракт), могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам, в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте), 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 школы с учетом мнения Совета школы, (Педагогического совета).

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. Установленная учителям нагрузка на новый учебный год сохраняется в течение всего года, а также сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором полугодиях.

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

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

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

в) простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в школе на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

г) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся

в школе вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.10. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником по общим основаниям может производиться только по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

- Заключить дополнительные соглашения (эффективные контракты) к действующим трудовым договорам со всеми работниками в соответствии с действующим законодательством по оплате труда и премировании работников.

- При приеме на работу до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

- Оформить трудовые отношения с работником, вновь принимаемым на работу, письменным трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

- Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) 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 включаются 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 Трудовым кодексом, иным федеральным законом информация.

С 1 января 2021г. работникам, трудоустроенным впервые, трудовые книжки не оформляются, на таких работников сразу формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем (ст. 65 ТК РФ).

- Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, а также отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на ОУ и коллективным договором.

- Полностью обеспечить обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

- Не требовать от работников выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

- Извещать работников об изменении существенных условий и оплаты труда (изменение штатного расписания, учебного плана, режима работы и др.) не позднее, чем за два месяца.

- Ставить в известность работника о предстоящем сокращении штата за два месяца до предполагаемого сокращения штата.

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять трудовые обязанности по трудовому договору (эффективному контракту) в соответствии с должностной инструкцией, соблюдать Устав ОУ;

- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вечерняя сменная общеобразовательная школа»;

- Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг - друга.

- Педагогические и руководящие работники школы обязаны соблюдать кодекс профессиональной этики.

- Соблюдать Политику МБОУ ВСОШ по противодействию коррупции;

Стороны договорились:

- Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников ОУ,

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ.

2.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (статья 312.1 Т.К. РФ).

2.12.1. Перевод на дистанционную работу как по инициативе работодателя, так и по инициативе работника осуществляется путем внесения изменений в трудовой договор, кроме случаев временного перевода работника в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

2.12.2. Работник может быть переведен на дистанционную работу по инициативе Работодателя при наличии согласия работника путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.12.3. В случае перевода в связи с изменением организационных или технологических условий труда работодатель обязан уведомить об этом работника, а также о причинах, вызвавших необходимость такого перевода, в письменной форме не позднее чем за два месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

2.12.4. Также предусмотрен специальный порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в отдельных случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии ;
- в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части

Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). В вышеперечисленных случаях перевод осуществляется только на период действия указанных обстоятельств и внесение изменения в трудовой договор не требуется. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель должен обеспечить его необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием.

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

#### **Стороны пришли к соглашению:**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год (ст. 196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

3.4.3. 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 авансом командировочные расходы (суточные), проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.5. 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 ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст. 173 ТК РФ), без сохранения заработной платы.

3.4.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

3.4.7. Работодатель обязуется предоставить Работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (согласно статьи 185.1. Т.К. РФ). Работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации Работодатель обязуется предоставить в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставить освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Стороны договорились:

4.1. Высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации ОУ.

4.3. 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 такой возможности.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять и менее лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

### ***Раздел 5. Организация труда, режим работы, время отдыха***

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников в ОУ определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка школы и условиями трудового договора (ст. 91 ТК РФ);
- учебным расписанием;
- годовым календарным учебным графиком;
- графиком сменности, утвержденным работодателем, доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

5.2. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на 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, объем учебной нагрузки,

выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Выполнение Работником трудовой функции может предусматриваться дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте), что отражается в трудовом договоре или путём подписания сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору (статья 312.1 Т.К. РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыва между занятиями. Учителям, по возможности, предусматривается (по согласованию с администрацией школы) один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке предусмотренном ст. 153. ТК РФ. По желанию работника 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.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 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 до трех лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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 руководителя.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых



работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива 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 отпуска. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Оплачиваемый отпуск работнику должен предоставляться ежегодно, согласно графику, продолжительностью 28 календарных дней (ст.114 ТК РФ). Для педагогических работников продолжительностью 56 календарных дней (ст.334 ТК РФ). Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

5.12. Дежурство по школе работников должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный (творческий) отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом ОУ.

#### 5.14. Время отдыха.

5.14.1. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*): непрерывная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

5.14.3. Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ) являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.16. Работникам МБОУ ВСОШ предоставляются два дополнительных оплачиваемых выходных дня для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.16.1. Дополнительные выходные дни устанавливаются для всех работников МБОУ ВСОШ.

5.16.2. Предоставление двух дополнительных выходных дней осуществляется один раз в год.

5.16.3. Дополнительные выходные дни для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) подлежат оплате в размере среднего заработка.

## ***Раздел 6. Оплата и нормирование труда.***

Стороны договорились:

6.1. Совместно разрабатывать Положение об оплате труда, о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, которое согласуется с Советом школы и утверждается приказом директора.

6.2. Устанавливать должностные оклады работников ОУ согласно действующему законодательству по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.3. Согласовывать ежегодно штатное расписание перед комплектованием.

6.4. Своевременно проводить комплектование и тарификацию работников школы, осуществлять корректирование тарификации в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории.

6.5. Устанавливать размеры доплат и надбавок, премирование работников в соответствии с Положением «Об оплате труда и премировании работников МБОУ ВСОШ», которые разрабатываются ОУ самостоятельно, согласовываются Управляющим советом школы и утверждается приказом директора.

6.6. При централизованном увеличении фонда оплаты труда работников за счёт средств бюджета:

6.6.1. производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов;

6.6.2. решение о распределении увеличенной индексированной части ФОТ, об индексации заработной платы работников и размере индексации принимается руководителем школы по согласованию с Советом школы.

Работодатель обязуется:

Своевременно знакомить работников школы с условиями оплаты труда, комплектованием, тарификацией;

Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с Советом школы;

Предупреждать работников об изменении нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчётного листа.

Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- до 22-го числа текущего месяца — 50% зарплаты за первую половину текущего месяца;

- до 7-го числа следующего месяца — зарплата за вторую половину месяца

на эти даты работодатель начисляет и удерживает НДФЛ.

6.7. Педагогические работники, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного общего

и среднего общего образования, освобождаются от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

6.8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется правовыми актами Свердловской области.

## ***7. Гарантии и компенсации.***

Стороны договорились:

7.1. Частично оплачивать дорогостоящее лечение работников школы за счет собственных средств (при наличии финансовых возможностей ОУ) в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников МБОУ ВСОШ.

7.2. Оказывать материальную помощь (при наличии финансовых возможностей ОУ) работникам школы:

- работникам после ухода на пенсию (в зависимости от стажа работы в данной школе);
- при уходе на пенсию (в зависимости от стажа работы в данной школе);
- в День учителя;
- в связи со стихийным бедствием, кражей;
- со смертью близкого родственника (муж, жена, дети, родители);
- в связи с юбилеем.

7.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.5. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ работникам предоставляются компенсации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- Работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, такая обязанность наступает, если заработок не получен в результате:
  - задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки при увольнении, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.234 ТК РФ) и иными ФЗ.

### ***Раздел 8. Охрана труда и здоровья.***

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда согласно нормативным требованиям охраны труда (ст.211. - ст.213 ТК РФ), внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.2. Организовать работу по охране труда и безопасности труда на основании специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда.

8.3. Проводить (организовывать) за счёт средств работодателя обучение по охране труда, инструктажи по оказанию первой помощи пострадавшим, сохранению жизни и здоровья людей, безопасным методам и приемам выполнения работ со всеми вновь поступающими на работу и работниками учреждения под роспись.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителей трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с представителями трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных 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).

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Предоставлять гарантии и льготы работающим в ОУ женщинам по беременности и родам, по уходу за детьми в соответствии с ст.254-263 ТК.

8.18. Все работники образовательного учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

8.19. Педагогические работники школы обязуются:

- незамедлительно сообщать руководителю школы о происшедшем несчастном случае с учащимся, принять меры по оказанию первой помощи пострадавшим;



- воспитывать у учащихся чувство личной ответственности за соблюдение правил ТБ, пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на улице, воде и т.д.;

- проводить инструктажи с обучающимися при проведении учебных занятий, внеклассных мероприятий;

- отслеживать участие несовершеннолетних в социальных группах в сети Интернет, пропагандирующих асоциальное поведение, жестокое обращение с людьми и животными, интерактивные игры с суицидальным контентом.

- осуществлять внедрение в процесс обучения элементов, дополняющих образовательные программы основного общего и среднего общего образования, связанных с соблюдением гражданами антикоррупционных стандартов поведения, осуществлять формирование антикоррупционного мировоззрения с целью повышения общего уровня правосознания и правовой культуры обучающихся.

- незамедлительно сообщать руководителю школы о происшедшем несчастном случае с учащимся, принять меры по оказанию первой помощи пострадавшим;

- воспитывать у учащихся чувство личной ответственности за соблюдение правил ТБ, пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на улице, воде и т.д.;

- проводить инструктажи с обучающимися при проведении учебных занятий, внеклассных мероприятий;

- отслеживать участие несовершеннолетних в социальных группах в сети Интернет, пропагандирующих асоциальное поведение, жестокое обращение с людьми и животными, интерактивные игры с суицидальным контентом.

- осуществлять внедрение в процесс обучения элементов, дополняющих образовательные программы основного общего и среднего

общего образования, связанных с соблюдением гражданами антикоррупционных стандартов поведения, осуществлять формирование антикоррупционного мировоззрения с целью повышения общего уровня правосознания и правовой культуры обучающихся.

### ***Раздел 9. Разрешение трудовых споров***

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом

«О порядке разрешения коллективных споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам ОУ и разрешаются в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

### ***Раздел 10. Контроль выполнения Коллективного договора.***

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь

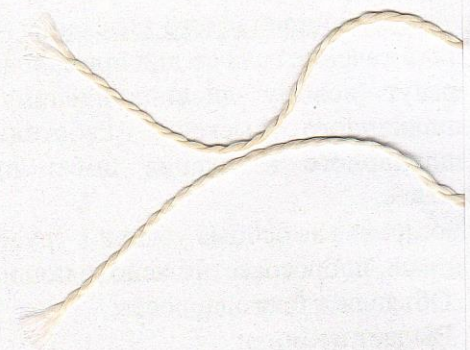
возникновение конфликтов с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3 лет, до подписания нового или пролонгации прежнего Коллективного договора.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Вечерняя сменная общеобразовательная школа»  
Коллективный договор МБОУ ВСОШ на 2024-2026 гг.  
Протумеровано и скреплено:  
28 (двадцать восемь) страниц  
08 апреля 2024 года

Директор МБОУ ВСОШ \_\_\_\_\_ В.С. Козинков



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 429266879323966142570402220816736768122427021676

Владелец Козинев Валерий Сергеевич

Действителен с 28.05.2024 по 28.05.2025