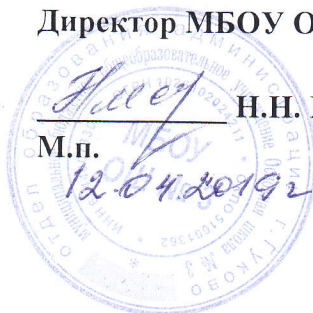


От работодателя:

Директор МБОУ ОШ № 3



Н.Н. Матияш

М.п.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации

Е.В. Максименко

Е.В. Максименко

12.04.2019

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Основной школы № 3  
(МБОУ ОШ № 3)

с 12.04.2019 по 11.04.2022 годы

Коллективный договор  
прошел уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда  
и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 11366/19-1458 от  
«07» 08 2019

И.О. Мат. уведомился по труду

И.О. Мат.

И. В. Максименко

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

г. Гуково  
2019 год

## **I. Общие положения**

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБОУ ОШ № 3 (далее по тексту «Образовательная организация») и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на наймы, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Первичная профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания благоприятного морально-психологического климата в соответствии с Положением о первичной профсоюзной организации, утвержденного общим собранием трудового коллектива.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных и областных законах РФ и нормативных правовых актах.

### **1.1. Стороны коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель и коллектив работников в лице их представителей.

Представитель от работодателя – директор образовательной организации, действующий на основании Устава учреждения.

Представитель от коллектива работников – председатель первичной профсоюзной организации.

### **1.2. Действие коллективного договора**

Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ) и подлежат регистрации в органе труда.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор. Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании работников.

Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон.

### **1.3. Общие обязательства сторон**

1.3.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

- 1.3.2. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.
- 1.3.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с первичной профсоюзной организацией и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.
- 1.3.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора первичной профсоюзной организации обязуется:
- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
  - обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
  - обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.
- 1.3.5. Работники обязуются:
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, соблюдать Устав Учреждения, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарные правила, гигиенические требования СанПиНа;
  - бережно относиться к имуществу учреждения, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;
  - создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
  - своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу;
  - совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке;
  - содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в Образовательной организации;
  - поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Образовательной организации.
- 1.3.6. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а работники обязуются воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

## **II. Трудовые отношения и трудовой договор**

- 2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.
- 2.3. Работодатель и первичная профсоюзная организация пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на

- неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.
- 2.4. Приказ 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. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).
  - 2.5. Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, оформляется приказом работодателя и заключается новый трудовой договор (ст. 72.1, 72.2, 73.).
  - 2.6. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
  - 2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.
  - 2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

### III. Рабочее время

3. Работодатель обязуется:
  - 3.1. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников организации:
    - для учителей – 18 часов в неделю за ставку согласно приказа Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 г. с дополнениями и изменениями (верхний предел нагрузки не ограничен),
    - для педагогических работников (педагог-библиотекарь, педагог-психолог, ст. вожатая) – 36 часов в неделю,
    - для педагогов дополнительного образования – 18 часов (верхний предел нагрузки не ограничен),
    - для административно-управленческого персонала – 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ),
    - для обслуживающего персонала, сторожей – согласно графика работы исходя из 40 часов в неделю (ст. 91. ТК РФ),
  - 3.2. Обеспечивать продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), разработанными с учетом мнения ПК (ст.ст.189,190 ТК РФ).  
В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливаются:
    - продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
    - продолжительность ежедневной работы (смены);
    - время начала и окончания работы;
    - составление графиков сменности, согласованных с ПК;
    - чередование рабочих и нерабочих дней;

Рабочая неделя состоит из 5 рабочих дней, для педагогических работников 5 рабочих дней, выходные суббота, воскресенье. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний трудовых коллективов, педсоветов, общеучрежденческих мероприятий.

Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени сотрудников устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой сотрудников до начала каникул. В каникулярное время работники Образовательной организации могут привлекаться к работам по благоустройству учреждения.

Администрация обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам в соответствии с ТК сохраняя, как правило, объем учебной нагрузки.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до 1 сентября текущего года.

Расписание составляется, исходя из требований рационального использования времени педагога. (Правила внутреннего распорядка).

Работодатель обязан предоставить право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник имеет право повышать свою квалификацию.

Порядок работы в ночное время регламентируется ст.96 ТК РФ.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство.

3.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

#### IV. Время отдыха

4. Работодатель обязуется:

4.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ), педагогическим работникам – удлиненный отпуск 56 календарных дней.

4.2. Учитывать, что по соглашению с работником в силу производственной необходимости ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.3. График ежегодных отпусков устанавливается администрацией по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом интересов работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Исходя из реального планирования работы учреждения график может изменяться по согласию сторон.

4.4. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

отпусков. Отдельным категориям работников отпуск за первый год работы можно предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) по соглашению сторон.

- 4.5. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании письменного заявления работника работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

- 4.6. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст. 257 ТК РФ.

- 4.7. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

## V. Оплата труда

5. Работодатель обязуется:

- 5.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) на карты.
- 5.2. Производить выплату зарплаты «13» и «28» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).
- 5.3. Предоставлять ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). (ст. 133 ТК РФ).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

- Заработная плата работников устанавливается, исходя из должностных окладов по занимаемой должности, учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным областным законодательством и Положением об оплате труда (Приложение № 2), Положением о премировании сотрудников (Приложение № 3).
- 5.4. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.
  - 5.5. За работу в ночное время (с 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup>) всем работникам производить доплату в размере не более 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).
  - 5.6. Производить доплату работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).
  - 5.7. Оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере.  
Предоставлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику сменности работника) и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).
  - 5.8. При наличии средств производить премирование работников.
  - 5.9. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 26.06.95 № 610).
  - 5.10. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».  
Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
  - 5.11 Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).
  - 5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).
  - 5.13. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение первичной профсоюзной организации при решении вопросов реализации трудовых прав работников.  
Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами, 50% заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

## VI. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель:
  - 6.1. Обеспечивает безопасные условия и охрану труда.
  - 6.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам специальной оценки условий труда предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.
  - 6.3. Обеспечивает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).
  - 6.4. Создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссии по охране труда.
  - 6.5. Ведет учет травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с первичной профсоюзной организацией разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению. Обеспечивает участие членов комиссии в

расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует Фонд социального страхования, обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

- 6.6. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.
- 6.7. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации.
- 6.8. Обеспечивать прохождение диспансеризации персонала с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.9. Проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах:
  - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий;
  - организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики).

## **VII. Гарантии в области занятости**

- 7.1. Работодатель обязуется:
  - 7.1.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников рассматривать предварительно с участием первичной профсоюзной организации.
  - 7.1.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:
    - издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
    - не позднее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);
  - 7.1.3. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.
  - 7.1.4. Работодатель создает условия для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию несовершеннолетних детей с трудовой занятостью, а также организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3<sup>x</sup> лет.
  - 7.1.5. Работодатель (при возможности) предоставляет льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством.
  - 7.1.6. Принять следующие меры по содействию занятости:  
при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя первичной профсоюзной организации.
- 7.2. Первичная профсоюзная организация обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

## **VIII. Обеспечение нормальных условий деятельности ПК**

8. Работодатель:
  - 8.1. Признает первичную профсоюзную организацию представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 31 ТК РФ).



- 8.2. Признает право первичной профсоюзной организации на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ):
- экономического положения организации;
  - реорганизации или ликвидации организации;
  - предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
  - предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
  - введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
  - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- 8.3. Признает право первичной профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений.

#### **IX Заключительные положения.**

- 9.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.
- 9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, докладывает на заседании первичной профсоюзной организации о ходе их выполнения, совместно с первичной профсоюзной организацией отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год.
- 9.3. Работодатель на заседаниях первичной профсоюзной организации рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения и информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель обращается в соответствующие вышестоящие органы управления для принятия решения.
- 9.4. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за исполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств