


Муниципальное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа №4  
Усть-Кутского муниципального образования  
Иркутской области

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
с 01 апреля 2024 года по 31 марта 2027 года

Принят  
на собрании трудового коллектива  
МОУ СОШ №4 УКМО  
ПРОТОКОЛ № 4 от «25» марта 2024г.

**Работодатель:**

Директор  
МОУ СОШ №4 УКМО

  
Кармадонова Е.А.  
(подпись, Ф.И.О.)

**Работники:**

Председатель Профкома  
МОУ СОШ №4 УКМО

  
Игишева Е.И.  
(подпись, Ф.И.О.)



2024 г.

«25» марта 2024г.



## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 4 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области, устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012г N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.2. Коллективный договор заключен между работодателем и работниками. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- *Работодатель* – Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 4 Усть-Кутского муниципального образования (далее МОУ СОШ №4 УКМО);
- *Работники* – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МОУ СОШ № 4 УКМО;
- *Представитель Работодателя* – директор МОУ СОШ № 4 УКМО;
- *Представитель работников* – первичная профсоюзная организация МОУ СОШ № 4 УКМО (далее профком).

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МОУ СОШ № 4 УКМО, изменения типа МОУ СОШ №4 УКМО, реорганизации МОУ СОШ № 4 УКМО в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МОУ СОШ № 4 УКМО.

1.4. При смене формы собственности МОУ СОШ № 4 УКМО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5. При реорганизации МОУ СОШ № 4 УКМО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности МОУ СОШ № 4 УКМО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации МОУ СОШ № 4 УКМО коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Срок действия коллективного договора 3 года. Настоящий коллективный договор вступает в силу 01 апреля 2024 года

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления МОУ СОШ № 4 УКМО непосредственно работниками и (или) через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МОУ СОШ № 4 УКМО, внесении предложений по ее совершенствованию.

1.11. Стороны согласились о том, что профком выступает в соответствии с Уставом профсоюза в качестве полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплате труда (размеры тарифных ставок, оклады, доплаты, надбавок), размерах и форм материального поощрения, нормах труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности как всех работников, так и отдельных работников членов профсоюза.

## **2. Трудовой договор.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными актами МОУ СОШ № 4 УКМО.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа на работу.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты – согласно Положения об оплате труда), режим рабочего времени и времени отдыха работника, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).

2.6. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.7. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ)

2.9. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. 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.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель не имеет права накладывать взыскания на работников или увольнять его за невыполнение работы, не входящей в его должностные обязанности. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в том случае, который указан в трудовом законодательстве.

2.11. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.12. Работодатель доводит до сведения педагогического работника его учебную нагрузку на следующий учебный год до ухода работника в ежегодный отпуск под роспись.

2.13. Увеличение учебной нагрузки сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы возможно только с согласия педагогического работника. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой педагогический работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

2.14. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, количества классов-комплектов и других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

2.15. Преподавательская работа (учебная нагрузка) педагогическим работникам, выполняющим ее помимо основной работы у этого же работодателя, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместителям) предоставляются только в том случае, если педагогические работники, для которых работа у данного работодателя является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.16. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и перераспределяется на этот период между другими педагогическим работникам.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по инициативе работодателя без согласия педагогического работника возможно в случаях:

- Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- Временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.18. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.19. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава МОУ СОШ № 4 УКМО
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МОУ СОШ №4 УКМО

3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МОУ СОШ №4 УКМО

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом МОУ СОШ №4 УКМО.

3.3.2. Организовать повышение квалификации педагогических работников (дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности) не реже чем один раз в три года.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работнику, совмещающему работу с успешным обучением в учреждениях образования при получении работником образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для создания работы и обучения.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми МОУ СОШ №4 УКМО.

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

3.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

#### **4. Высвобождение работника и содействие трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Если организация ликвидируется, то увольнению подлежат все работники — как те, которые в данный момент исполняют свои трудовые функции, так и находящиеся в отпуске или болеющие. Помимо этого, при увольнении в связи с ликвидацией организации не могут быть оставлены на работе даже сотрудники, имеющие малолетних детей, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и по уходу за детьми.

При высвобождении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости в период до 2 месяцев до старта увольнительной процедуры, при массовых увольнениях оповестить 2 раза, за 3 месяца, оставшиеся до старта процедуры увольнения, направить информацию о массовом высвобождении работников, за 2 месяца, оставшиеся до начала процедуры увольнения, сдать сведения о высвобождаемых работниках; До профкома за 2 (два) месяца; До работника за 2 (два) месяца;
- с перечнем имеющихся вакансий знакомить работника под роспись;
- при наличии вакансий педагогическим работникам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

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

4.5. Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением ст. 179 ТК РФ. При равных условиях учитывать следующее:

- при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноименные должности;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

4.6. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении

медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение 1 недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

4.7. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным **законным представителем** ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным **пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81** или **пунктом 2 статьи 336 ТК РФ**).

4.9. Увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией и сокращении численности штата производится с учетом мнения профкома.

4.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

4.11. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

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

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ №4 УКМО, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них уставом МОУ СОШ №4 УКМО.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МОУ СОШ №4 УКМО устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели:

Пятидневная (с понедельника по пятницу) с двумя выходными днями суббота и воскресенье, рабочая неделя для педагогических работников, для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

Работникам, выполняющим работу посменно- согласно графику сменности.

Продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у работодателя, - трудовым договором с конкретным работником.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Для работников, выполняющих работу согласно графику сменности (сторожа) в МОУ СОШ №4УКМО введен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода – год. Норма рабочих часов для данной категории работников считается исходя из установленной для соответствующей категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени на основании производственного календаря.

5.4. Работодатель обязан направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

5.5. Неполное рабочее время, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя) по просьбе работников предоставляется:

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременной женщине, одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- по рекомендации МСЭК;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.6. Дополнительные дни отдыха по просьбе работников предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых 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 Российской Федерации.

5.7. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери,



воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

– Отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях согласно ст. 128 ТК РФ.

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников, по возможности не допускающего перерывов между занятиями более двух уроков в день.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МОУ СОШ №4 УКМО (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Привлечение работников к работе в сверхурочное время, выходные и праздничные дни, производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя в порядке установленном ТК РФ.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам (работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период) только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 сверхурочной работы.

5.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.13. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной уставом МОУ СОШ №4 УКМО, правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ №4 УКМО, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МОУ СОШ №4 УКМО.

5.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Если для отдельных работников невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В указанные периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.16. Дежурство педагогических работников по МОУ СОШ №4 УКМО должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания. Время и график дежурств педагогических работников по МОУ №4 УКМО, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни, график работы в каникулы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ №4 УКМО, приказами по МОУ СОШ №4 УКМО и другими локальными актами МОУ СОШ №4 УКМО, принятыми в порядке, установленном законодательством.

5.17. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории, уборка)

## 6. Отпуск.

6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома 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 ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.2. Заработная плата за отпуск выплачивается работнику не позднее, чем за 3 дня до отпуска (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Работник имеет право перенести или продлить отпуск по письменному заявлению, если работодатель не уведомил его своевременно (не позднее, чем за 15 дней) о времени его отпуска или не выплатил заработанную плату за время отпуска до его начала.

Указанные отпуска могут суммировать с ежегодным отпуском или по желанию работника, предоставлять отдельно.

6.4. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для них время.

6.6. Работодатель предоставляет педагогическому работнику по его заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы дополнительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом МОУ СОШ №4 УКМО, без сохранения заработной платы.

6.7. Работодатель производит выплату денежной компенсации за неиспользованную часть отпуска (превышающего 28 календарных дней) по письменному заявлению работника (ст. 126 ТК РФ).

6.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней как лицам, работающим в местности, приравненной к районам Крайнего Севера.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам определяется Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 дня. Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

6.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения родителями детей младшего школьного возраста в школу – до 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - 3 дня;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 связи со смертью близких родственников - до пяти календарных дней.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части, при этом одна из них не должна быть менее 14 календарных дней.

6.11. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у работника, по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.12. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ №4 УКМО или по соглашению между работником и работодателем. Работодатель организует в школе питание работников в столовой.

6.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. Работникам МОУ СОШ №4 УКМО заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области».

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии указанным выше положением в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Замещение учебных часов временно отсутствующего педагогического работника оплачивается с учетом доплат, районного коэффициента и северной надбавки.

7.4. Труд педагогического работника, работающего по замещению свыше 2-х месяцев оплачивается согласно тарификации, а не по часовой оплате.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам по безналичному расчету (перечисляется на указанный работником счет в банке). Сроки выплаты заработной платы 28 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца, 13 числа следующего за расчетным за вторую половину текущего месяца.

7.6. 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.

7.7. В период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.8. Любые удержания заработной платы работников, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с их письменного согласия.

7.9. Все дополнительные работы, не связанные с основным видом деятельности, выполняются с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя, с оплатой или предоставлением отгулов.

7.10. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу согласно проведенной специальной оценке труда

7.11. Работодатель гарантирует компенсационные выплаты за работу непосредственно связанную с основной деятельностью согласно результатов проведенной специальной оценке условий труда на рабочем месте

7.12. Работодатель информирует трудовой коллектив МОУ СОШ №4 УКМО через профком о размерах финансовых поступлений (бюджетных и внебюджетных средств и т. д.) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет МОУ СОШ №4 УКМО несет директор МОУ СОШ №4 УКМО.

## **8. Охрана труда.**

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенных на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию помощи пострадавшим.

8.1.3. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

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

8.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.1.7. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

8.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

8.1.9. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.1.10. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также вне очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними работы (должности) и среднего заработка.

8.1.11. Проводить специальную оценку условий труда на всех рабочих местах в учреждении в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.12. Обеспечивать проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разрабатывать меры, направленные на снижение уровней профессиональных рисков. Ознакамливать с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

8.1.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.14. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

8.2. Работодатель имеет право:

8.2.1. Работодатель имеет право использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами"

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.3. Своевременно проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

## **9. Улучшение условий труда.**

9.1. Работодатель обязуется проводить своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнять другие мероприятия, направленные на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

9.2. Работодатель обязан, обеспечить педагогическим работникам необходимую материальную базу (приборы, наглядность, ТСО и т. д.) и только в этом случае она имеет право требовать соответствия педагогической работы Госстандарту.

9.3. Работодатель обязан обеспечить перечисление средств на расходы по мероприятиям улучшения условий и охраны труда в МОУ СОШ №4 УКМО в размере не менее 0,2 процентов суммы бюджетных ассигнований на их содержание МОУ СОШ №4 УКМО.

## **10. Социальная защита.**

10.1. Работникам производится оплата один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у данного работодателя.

10.2. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

10.3. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику, для которого работа в МОУ СОШ №4 УКМО является основным местом работы.

10.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в МОУ СОШ №4 УКМО, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления – Постановлением Администрации Усть-Кутского муниципального образования.

10.5. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

## **11. Защита молодого учителя.**

11.1. При приеме на работу молодых учителей тарификация производится с учетом образования.

11.2. Ежемесячная компенсационная выплата молодым специалистам производится согласно «Положению об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №4 Усть-Кутского муниципального образования Иркутской области».

11.3. Молодой специалист имеет право отказаться от классного руководства в первый год работы в МОУ СОШ №4 УКМО.

## **12. Разрешение коллективных трудовых споров.**

12.1. Стороны пришли к соглашению о том, что для разрешения коллективных трудовых споров будут соблюдать необходимый порядок из решений (согласно ст. 401, 402, 403, 404 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению в соответствии со ст. 37 Конституции РФ признать право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая на забастовку.

12.3. Стороны пришли к соглашению о том, что об объявлении забастовки принимается собранием трудового коллектива МОУ СОШ №4 УКМО в порядке определенном ТК РФ.

12.4. Стороны пришли к соглашению, что в период проведения забастовки они обязаны продолжить разрешение этого спора путем примирительных процедур ст. 412 ТК РФ.

### **13. Гарантии и обязанности деятельности профкома.**

13.1. Работодатель обязуется соблюдать права профкома, содействовать его деятельности в МОУ СОШ №4 УКМО в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором:

- освобождать членов профкома от основной работы с сохранением среднего заработка для участия из в работе собраний, конференций, заседаний профкома, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза работников образования;
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профкома, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;
- не препятствовать посещению представителями профкома (для реализации ими уставных задач профкома) МОУ СОШ №4 УКМО.

13.2. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом решения, затрагивающие социально-экономические и правовые интересы работников с учетом мнения профкома органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

13.3. Профком обязуется:

13.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.3.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

13.3.3. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МОУ СОШ №4 УКМО.

13.3.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.3.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.3.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.3.8. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

13.3.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профкома профсоюзных взносов.

13.3.10. Информировать членов профкома о своей работе.

13.3.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МОУ СОШ №4 УКМО.

13.3.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МОУ СОШ №4 УКМО.

## **14. Взаимоотношения сторон.**

14.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

14.2. В случае невыполнения одной из сторон условий Коллективного договора, вторая сторона имеет право на решение конфликтной ситуации в рамках действующего законодательства.

14.3. Профком принимает участие в распределении нагрузки педагогическим работникам, разработке должностных инструкций работников.

14.4. Условия Коллективного договора распространяются как на работников, работающих в момент его заключения, так и на вновь поступающих на работу, в период его действия.

14.5. Работники обязуются:

14.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», и другими нормативно-правовыми и локальными нормативными актами, трудовым договором и должностной инструкцией работника.

14.5.2. Бережно относиться к имуществу МОУ СОШ №4 УКМО, других работников, не допускать хищения имущества, его уничтожения или повреждения.

14.5.3. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю, заместителю руководителя, руководителю структурного подразделения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

14.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 28.01.2021 N 4 "Об утверждении санитарных правил и норм СанПиН 3.3686-21 "Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней"

14.5.5. Своевременно проходить вакцинацию против гриппа в предэпидемиологический период (работники учебных заведений). Немотивированный отказ от прохождения медосмотров и вакцинации против гриппа рассматривать, как нарушение трудовой дисциплины.

14.6. Стороны несут ответственность за выполнение условий настоящего Коллективного договора в рамках действующего законодательства.

## **15. Контроль за исполнением Коллективного договора**

15. Стороны договорились, что:

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

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

15.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании трудового коллектива МОУ СОШ №4 УКМО.



15.4. Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

15.5. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами (их представителями).

15.6. Стороны вносят изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор по инициативе любой из сторон после рассмотрения на собрании трудового коллектива МОУ СОШ №4 УКМО, оформляя изменения и дополнения в виде дополнительного соглашения к Коллективному договору, подписанного сторонами.

15.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Принят на собрании  
Трудового коллектива  
МОУ СОШ № 4 УКМО  
«25» марта 2024г  
Протокол № 4

Пронумеровано,  
прошнуровано  
и скреплено печатью

18 лист

Директор МОУ СОШ № 4 УКМО  
Кармадонова Е.А. Кармадонова

