



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ»

(ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»)

ул. Калязинская, д. 5А, Калининград, 236040, тел. (4012) 512-500, e-mail: rabota@gov39.ru  
ОГРН 1163926050485; ОКПО 42359422; ИНН/КПП 3906979246/390601001

20.01.2025 № 01-04/1284

На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Директору  
Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
Илюшинской средней  
общеобразовательной школы  
Ажгирей Р.А.

ул. Полковника Нестерова, д. 11, п. Илюшино,  
Нестеровский район, Калининградская  
область, 238020

Об уведомительной регистрации  
коллективного договора

Уважаемая Раса Альбино!

На Ваше обращение, зарегистрированное на Интерактивном портале ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области» за № 01774/11 24.01.2025, сообщаем следующее.

Коллективный договор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы зарегистрирован за № 02.39.18.08.92000.92310.10836 от 24.01.2025.

Приложение: рекомендации по внесению изменений в коллективный договор, сделанные в процессе уведомительной регистрации, на 4 л. в 1 экз.

Заместитель директора

И.В. Селиванова

Тамко Ольга Николаевна  
8 (4012) 53-44-35

0.7

Директор Муниципального  
автономного общеобразовательного  
учреждения Илюшинской средней  
общеобразовательной школы



Р.А. Ажгирей

«24» января 2025 г.

Председатель Совета органа  
общественной самодеятельности

Н.В. Ивченкова

«24» января 2025 г.

## **Коллективный договор**

# **Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы**

**на 2025-2028 годы**

## I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Ажгирей Р.А. и работниками в лице председателя Совета органа общественной самодеятельности (далее ООС) Ивченковой Н.В. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Илюшинской средней общеобразовательной школе.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Совета органа общественной самодеятельности Ивченковой Натальи Вениаминовны;  
Работодатель в лице его представителя – директор ОУ Ажгирей Раса Альбино.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что Работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под подпись в течение 7 дней после его подписания. ООС, а также администрация школы обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, а также в случае изменения типа муниципального учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трёх лет.
- 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 для его заключения.
- 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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение ООС:
  - 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
  - 2) Положение о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.

- 1.18. Формами участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками являются:
- учет мнения собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
  - проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
  - обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре Работодателя. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ),
- 2.4. В трудовом договоре, согласно ст. 57 ТК РФ, оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия, определенные по соглашению сторон. К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию с ООС). Работодатель должен уведомить в письменной форме педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.
- 2.6. При установлении учителям, учебной нагрузки на новый учебный год, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

- 2.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращение количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращение количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

- 2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

- 2.10. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечивается гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

- 2.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) ООС определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
- 3.3. Работодатель обязуется организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- 3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест работодатель осуществляет опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего образования для получения ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

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

4. Работодатель обязуется:
- 4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.
- 4.4. Стороны договорились что:
- 4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179

ТК РФ, имеют работники с более высокой квалификацией труда и эффективностью деятельности, подтверждаемыми Портфолио; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

Показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников являются:

- положительная динамика индивидуальных образовательных результатов;
- внеурочная работа с учащимися;
- повышение профессионального мастерства;
- соблюдение норм и требований в области охраны труда;
- исполнительская дисциплина.

4.4.2. 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 вакансий.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

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

5.5. Педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку до 18 часов в неделю (менее 1 ставки), может предоставляться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день), с учетом производственной необходимости и при условии соблюдения требований СанПиН.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогических советов, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

5.8. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, 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 случае предоставления работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его желанию, другого дня отдыха работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В соответствии с конституционно-правовым смыслом, выявленным в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26 – П, для получающих оклад (должностной оклад) работников, привлекавшихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, включает наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

- 5.9. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных ситуациях.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

- 5.10. 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.

- 5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее 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 на 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 течение недели.

- 5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.



5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время в соответствии со ст. 262.1. 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 в соответствии со ст. 262.2. ТК РФ.

По письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьей 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда не менее 3 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день не менее 3 календарных дней.

Согласно статье 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень должностей работников МАОУ Илюшинской СОШ с ненормированным рабочим днем, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- водитель автобуса – ненормированный рабочий день - 5 дней
- главный бухгалтер – ненормированный рабочий день - 5 дней
- заместитель директора по УВР – ненормированный рабочий день - 5 дней

5.14.2. Предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 (далее - Порядок) и коллективным договором.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается образовательной организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает руководству образовательного учреждения не менее чем за 2 недели до начала отпуска.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления в порядке очередности поступления заявлений и оформляется приказом работодателя.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Руководитель образовательного учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 3 дней со дня получения заявления работника.

В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска в образовательном учреждении составляется график предоставления длительных отпусков.

Одновременно в длительном отпуске может находиться не более 1 педагогического работника образовательной организации.

По соглашению сторон время выхода в отпуск может быть изменено.

Продолжительность длительного отпуска - календарный год.

Конкретная продолжительность отпуска, порядок отзыва из отпуска и прекращения отпуска по собственному желанию в каждом конкретном случае может определяться письменным соглашением работника с руководством образовательной организации.

При желании прервать длительный отпуск работник заявлением предупреждает руководителя образовательной организации не менее, чем за 2 недели.

Длительный отпуск не делится на части. Длительный отпуск не оплачивается.

По заявлению работника длительный отпуск присоединяется к ежегодному основному удлиненному оплачиваемому отпуску.

В случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске отпуск продлевается на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации. На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске руководитель образовательной организации вправе принять на его место другого специалиста, заключив с ним срочный трудовой договор.

5.15. С учетом режима работы в МОУ Илюшинской СОШ устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, график сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.17. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

## VI. Оплата труда, материальное стимулирование труда

6. Стороны исходят из того, что:
- 6.1. Оплату труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
  - 6.2. Должностные оклады педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с принятой в Учреждении системой оплаты труда и складываются из базовой части оклада (выплачивается ежемесячно) и выплат из стимулирующего фонда оплаты труда.
    - 6.2.1. Базовый оклад педагогического работника Учреждения устанавливается с учетом следующих показателей:
      - величины учебной нагрузки педагога;
      - количества учащихся в классах, где работает педагог;
      - нормы оплаты ученико-часа, установленной в образовательном учреждении;
      - коэффициента квалификационной категории;
      - коэффициента сложности предмета;
      - других показателей, утвержденных в Положении о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
    - 6.2.2. Базовый оклад других работников, не занимающихся педагогической деятельностью, устанавливается в соответствии с действующими нормами оплаты труда для данной категории работников.
    - 6.2.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в установленном порядке, принятом в Учреждении. За распределение стимулирующего фонда оплаты труда отвечает комиссия по определению эффективности деятельности работников учреждения, действующая на основании Положения о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
  - 6.3. Оплата труда административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для данной категории работников Положением о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.
  - 6.4. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца 24 числа текущего месяца – первая часть заработной платы и 9-го числа последующего месяца – вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы).
  - 6.5. Изменение величины базовой части оплаты труда и (или) производится:
    - при увеличении объема педагогической работы;
    - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
    - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
    - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
    - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
  - 6.6. При наступления у работника права на изменение величины оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера оклада более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
  - 6.7. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же Учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются новые тарификационные списки.

- 6.8. Работодатель обязуется:
- 6.8.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.
- 6.8.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 6.9. Гарантии по оплате труда
- 6.9.1. Заработная плата работников ее может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональной квалификации групп работников. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), в составе которой, в соответствии с правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Постановлениях от 11.04.2019 № 17-П и от 16.12.2019 № 40- П, не учитывается дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
- 6.9.2. Работник вправе ознакомиться с решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и требовать пересмотра данного решения не позднее срока подписания приказа о распределении стимулирующей части оплаты труда руководителем Учреждения.
- 6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что Работодатель:
- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.
- 7.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских садах дошкольных учреждений.
- 7.4. Организует в учреждении общественное питание (столовая).
- 7.5. Работодатель совместно с ООС содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников Учреждения.

## VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:
  - 8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.
  - 8.2. Провести в образовательной организации «Специальную оценку условий труда» (ФЗ от 28.12.2013 № 426) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ООС, с последующей сертификацией.
  - 8.3. Создать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.
  - 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников Учреждения на начало учебного года.
  - 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.
  - 8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
  - 8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).
  - 8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
  - 8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).
  - 8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
  - 8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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.
  - 8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда.
  - 8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с ООС (ст. 214 ТК РФ).
  - 8.14. Обеспечивать соблюдение работником требований правил и инструкций по охране труда.
  - 8.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены ООС и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.
  - 8.16. Осуществлять совместно с ООС контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

- 8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.
- 8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работниками с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.
- 8.19. ООС совместно с администрацией школы в пределах своей компетенции осуществляет систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.20. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от сумм затрат на предоставление образовательных услуг.

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

11. Стороны договорились, что:
  - 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  - 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
  - 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.
  - 11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
  - 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
  - 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
  - 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
  - 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
  - 11.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны к выполнению обеими сторонами.

Директор Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы \_\_\_\_\_ Р.А. Ажгирей

Председатель Совета  
ООС Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Илюшинской средней общеобразовательной школы \_\_\_\_\_ Н.В. Ивченкова

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ Илюшинской СОШ.
2. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ Илюшинской СОШ.



Траншировано,  
проиндексировано  
и скреплено  
15 (пятнадцать)

листов

Директор  № 2  
/ А. М. Шрейв Т. А. 1

