

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Молвотицкая основная школа»

Представитель работодателя:



Директор школы Ю.М.Гаврилова

Представитель работников / трудового  
коллектива/:  
Полномочный представитель  
трудоого коллектива Е.А.Варгатюк  
Е.А.Варгатюк

Протокол общего собрания трудового  
коллектива № 1 от 15.07.2021

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Молвотицкая основная школа»  
на 2021-2024 годы

Регистрационный № 14  
от «06» сентября 2021 года  
Управления делами Администрации  
Марьинского муниципального округа  
В.В.Козлова



## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Стороны и назначение коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются директор школы Гаврилова Юлия Михайловна, именуемый далее "работодатель", который представляет интересы МАОУ «Молвотицкая основная школа» (далее – школа) и работники школы в лице Варгатюк Елены Анатольевны, полномочного представителя трудового коллектива.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор признает исключительное право руководителя школы на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 года № 1052 /приказ Минобразования РФ от 20 сентября 1994 года № 360/;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

### **1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

Предметом настоящего договора являются согласно с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

### **1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы.

## **1.4. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

## **1.5. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И ПОЛНОМОЧНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

1.5.1. Работодатель признает уполномоченного представителя трудового коллектива Варгатюк Елену Анатольевну единственным представителем работников школы, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях.

1.5.2. Уполномоченный представитель трудового коллектива обязуется содействовать эффективной работе школы присущими ему методами и средствами.

Полномочный представитель трудового коллектива имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
  - Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение о моральном и материальном стимулировании работников;
  - Положение об оплате труда работников;
  - График отпусков;
  - Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
  - Приказы о расторжении трудового договора с работниками согласно ТК РФ;
  - Другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителем школы вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (КОНТРАКТ). ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

Паспорт;

Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

Документы воинского учета - для военнообязанных и подлежащих призыву на военную службу;

Документ об образовании.

Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель выдает ему заверенную копию приказа.

Предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора обязателен.

При приеме на работу /до подписания трудового договора/ работодатель знакомит работника под роспись с:

- Уставом школы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Должностной инструкцией;
- Коллективным договором;
- Инструкциями по охране труда, соблюдению правил техники безопасности, противопожарной безопасности;
- Другими локальными актами ОУ.

Содержание трудового договора соответствует ст. 57 ТК РФ.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Испытания при приеме на работу не устанавливаются согласно ст.70 ТК РФ.

Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, на определенный срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы ст.58 ТК РФ.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, на время выполнения временных /до двух месяцев/ работ, для выполнения сезонных работ и в других случаях, предусмотренных ст. 59 «Срочный трудовой договор» трудового кодекса РФ. Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве, ст.72 «Перевод на другую работу» трудового кодекса РФ.

О предстоящем изменении определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работников заранее, не позднее чем за 2 месяца до их введения, в письменной форме.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - А) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
  - Б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
  - В) восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
  - Г) возвращения на работу женщины прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска;
  - Д) когда работникам поручается другая работа с учетом их специфики, квалификации на срок до одного месяца /отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях/.

Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно на совете учреждения с обязательным участием полномочного представителя трудового коллектива.

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять полномочному представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей. О возможном массовом высвобождении работников работодатель представляет информацию в службу занятости не менее чем за два месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.7. Стороны договорились, что преимущественно право на оставление на работе при сокращении штатов в МАОУ «Молвотицкая основная школа» имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. Доказательством более высокой производительности труда могут быть: выполнение значительно большего объема работы по сравнению с иными работниками, занимающими аналогичную должность или выполняющими такую же работу, приказы о премировании за высокие показатели в работе. Для подтверждения более высокой квалификации принимается во внимание стаж работы по специальности, повышение квалификации по занимаемой должности, образование.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам:

- семейные - при наличии 2 и более иждивенцев /нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию/;
- работники, получившие трудовое увечье или профзаболевание в данной организации;
- в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком.

- лица, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Выбор конкретного работника из перечня лиц, пользующихся преимущественным правом на оставлении на работе, принадлежит работодателю.

Если учреждение не может предоставить работникам, увольняемым по поводу сокращения штатов, другую работу внутри школы, увольнение производится по истечении двухмесячного срока с момента их предупреждения об увольнении с выплатой двухмесячного среднего заработка /первая выплата - выходное пособие, вторая - средний месячный заработок на период трудоустройства/.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае Учредитель – отдел образования Марёвского муниципального района - обязан принять меры по их трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.9. Стороны договорились, что в случае предстоящего увольнения, в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности штатов, работники, предупреждаются работодателем персонально и под роспись за два месяца до увольнения.

2.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работники, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение и занятие открывшихся вакансий.

2.13. Администрация обязана своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, также иной период времени, согласно которому работник должен выполнять определенную работу в соответствии с трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами российской федерации.

3.1. Продолжительность рабочего времени в школе- 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников также определяется учебным расписанием, годовым календарным графиком, должностными инструкциями, Уставом школы, продолжительность рабочего времени педагогического работника определяется ежегодно издаваемого приказа:

- об учебной нагрузке педагогического работника /и указывается в трудовом договоре/;

- о классном руководстве и возможных дополнительных обязанностях.

Часы свободные от проведения занятий, дежурства, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом работы школы учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Стороны пришли к соглашению- ввиду малой наполняемости классов, целесообразно объединять классы, для проведения коллективно-творческих дел.

3.2. Время каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды работники привлекаются работодателем к:

- педагогической;
- организационной;
- хозяйственной и иной работе, в пределах времени, не превышающего до начала каникул. График работы в каникулы утверждает распоряжением директор школы.

### **Режим рабочего времени**

Стороны пришли к соглашению, что:

3.3. Продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями.

Режим работы школы ежегодно согласовывается с трудовым коллективом, управляющим советом школы, учредителем и утверждается директором школы. Начало занятий 9 ч. 00 мин.

Перерывы между уроками /перемены/ - по 10 минут, две перемены - 20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим /а не академическим/ часам.

Для категорий работников /директора, заместителей/ устанавливается ненормированный рабочий день /ст.101 «Ненормированный рабочий день» ТК РФ/.

3.4. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурящего работника.

К дежурствам могут привлекаться только работники по списку, согласованному с полномочным представителем трудового коллектива.

Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

3.5. Стороны договорились, в учреждении может устанавливаться неполное рабочее время /ст.93 ТК РФ/.

3.6. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

Уменьшение рабочего времени менее, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю не допускается.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы /без

ограничений/ не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени /9 часов/.

#### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. Работнику предоставляется возможность приема пищи с 11.30 до 11.50.

4.2. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней ст.115 «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска» ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

4.3. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с полномочным представителем трудового коллектива, обязуются до 10 апреля утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

4.4. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска, предоставляемые сверх установленных законодательством:

- за достижение высоких результатов в труде 2 рабочих дня;
- за выполнение особо важных и особо сложных работ 2 рабочих дня;

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

4.5. Работодатель по согласованию с полномочным представителем трудового коллектива, советом школы в порядке поощрения может предоставлять отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- б) за полную отработку годовой нормы рабочего времени, т. е. лицам, не имевшим в течение года общих заболеваний два дня.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным отпуском, является дополнением к основному.

4.6. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, также в связи:

- а) со свадьбой самого работника -3 дней;
- б) свадьбой детей -3 дней;
- в) смертью родственников и близких (конкретизировать)- 3 дней;
- г) рождением ребенка -3 дней;
- д) переездом на новое место жительства- 3 дней;
- ж) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.



4.7. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем школы, с учетом стабильности работы школы.

## **5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающие влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

5.1. Учитывая приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель и администрация обеспечивают выполнение своих обязанностей, предусмотренных статьей 212 ТК РФ, в том числе:

- приобретение и бесплатную выдачу за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и /или/ опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

- приобрести и выдать обезвреживающие и смывающие средства с установленными нормами;

- обучать безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

- проводить инструктаж по охране труда и проверки знаний требований охраны труда;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- проводить контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных /при поступлении на работу/ и периодических медицинских осмотров;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров;

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;

- принимать меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций;

- расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда с учетом мнения полномочного представителя трудового коллектива;

- знакомить работников с требованиями охраны труда;

5.2. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

5.3. Работодатель и полномочный представитель трудового коллектива согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленного режима труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

5.4. Для проведения мероприятий по охране труда работодатель обязуется выделять не менее 1 тысячи рублей ежегодно.

Контроль за своевременным расходованием средств возлагается на руководителя школы.

План мероприятий по охране труда прилагается к плану работы школы.

### **5.5. Обязанности работника в области охраны труда**

- Соблюдать требования охраны труда;

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания /отравления/;

- Проходить обязательные предварительные /при поступлении на работу/ и периодические /в течение трудовой деятельности/ медицинские осмотры /обследования/, а также проходить внеочередные медицинские осмотры /обследования/ по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Стороны договорились, что администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по предотвращению и расследованию причин травм.

## **6. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Работодатель и полномочный представитель трудового коллектива исходят из того, что школа несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников: увечье, профессиональное заболевание.

6.2. Работодатель обязан обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказать им неотложную медицинскую помощь.

6.3. Работодатель обязан обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме 100 % из фонда заработной платы учреждения.

6.4. Работодатель обязан также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях установленных в трудовом кодексе РФ.

## **7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Молвотицкой основной школы», утвержденного распоряжением по школе от 03.12.2019 № 23 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Молвотицкая основная школа».

## **8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Администрация обязуется: осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами - своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, и на обязательное медицинское страхование.

8.2 Администрация обязуется создавать условия для диспансеризации работников.

8.3. Администрация обязуется осуществлять мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма работников школы.

### **Социальные гарантии**

В пределах общего фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы может устанавливаться доплата для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту
- при призыве в ряды Российской Армии;
- при рождении ребенка;
- при создании новой семьи;
- на 50-летие;
- на 55-летие женщин, 60-летие мужчин;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае материальных затруднений;
- в случае материальных затруднений, связанных с болезнью близких родственников;
- в случае длительного лечения /операции/;
- многодетным родителям.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением осуществляются согласно главы 26 ТК РФ «Гарантии и компенсация работникам, совмещающим работу с обучением».

## **9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовка кадров для нужд школы.

9.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников не реже 1 раза в три года.

9.3. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым специальностям, обеспечивая при получении второго высшего образования предоставления учебного отпуска в полном объеме с сохранением должностного оклада /ставки/ за счет экономии фонда заработной платы.

9.4. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель сохраняет за ним место работы /должность/, среднюю заработную плату по основному месту работы.

9.5. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает разряд - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.6. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри школы.

## **10. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2021 года и действует по 31 августа 2024 года.

10.2. При структурной перестройке школы, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения, в связи с развитием экономических обстоятельств, в связи с политической обстановкой и многими другими изменениями, так как жизнь не стоит на месте.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет предприятия на срок не более трех месяцев в течение года.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательств по коллективному договору.

Таким образом: разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения, работы комиссии по спорам.

10.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям).

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Полномочный представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Полномочный представитель трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора не менее двух раз в году.

10.10. Администрация и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

## **11. Приложения к Коллективному договору**

Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

### **Приложения:**

- Правила внутреннего трудового распорядка работников МАОУ «Молвотицкая основная школа», утвержденные распоряжением по школе №15 от 17.05.2018 года (с изменениями и дополнениями);
- Положение об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Молвотицкой основной школы», утвержденного распоряжением по школе от 03.12.2019 № 23.