

Утверждаю:

Директор МОУ СОШ № 33

п. Давенда

 Л.И. Никулина

«13» января 2025 г.

М.п.



Согласовано:

Председатель профсоюзного  
комитета

МОУ СОШ № 33

 В.И. Тютерева

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 33 п. Давенда  
на 2025-2027 годы

Принят на собрании трудового коллектива

«13» января 2025 г.

Протокол № 1

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 33 п. Давенда Могочинского муниципального округа Забайкальского края, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 33 п. Давенда Могочинского района Забайкальского края и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения, по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами настоящего договора являются:  
работники ОУ, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (председатель профкома Тютерева В.И.),  
— работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной организацией;  
Работодатель в лице его представителя директора Никулиной Любови Ивановны и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их права и гарантии деятельности» и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания.

1.6. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. Стороны по договоренности имеют право продлить действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 33 п. Давенда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда;
- положения о премировании работников;

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:



- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников и иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения; - участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Ежегодно в мае месяце информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

## II. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

2.2. В настоящем Договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшие значения для работников.

2.3. Отдельные пункты Договора могут быть изменяться и дополняться только с обоюдного согласия сторон в порядке, определенном Законодательством Российской Федерации «О коллективных договорах и Соглашениях».

2.4. В обеспечении устойчивой и ритмичной работы учреждения Работодатель обязуется:

- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- предоставлять своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения учреждения о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные, социально-экономические права работников;
- предоставлять для работы профсоюзного комитета помещение для проведения общественных мероприятий;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

2.5. Работники обязуются:

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

## III. ОПЛАТА ТРУДА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

3.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 59, 67 ТК РФ.

3.2. Своевременно составлять тарификацию педагогических и других работников школы, уточнять ее в связи с изменениями.

3.3. В пределах своих полномочий добиваться от вышестоящих объединений работодателей своевременной выплаты заработной платы и устранения причин ее задержки.

3.4. Устанавливать надбавки и доплаты работникам на основании положения о надбавках и доплатах, согласовывать эти положения с работниками школы.

3.5. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, а также с табелем учета рабочего времени.

3.6. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом и представлять отгулы в каникулярное время.

3.7. Устанавливать доплаты учителям:

1) к окладу (должностному окладу):

- за классное руководство с наполняемостью в классах не менее 25 человек в

городской местности и ПГТ, 14 человек и более в сельской местности 25%. Размер надбавки за классное руководство в классах, наполняемость которых меньше указанной величины, уменьшается пропорционально численности обучающихся;

- за руководство внутришкольным методическим объединением – 5%;
- за заведование мастерскими, спортивным залом, кабинетом информатики – 10%, прочими кабинетами – 5%;

2) к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой выполняются перечисленные виды работ, исчисленной с учетом фактической нагрузки:

- за проверку письменных работ по русскому языку, математике, иностранному языку – 10%, прочим предметам – 5%, по предметам начальной школы - 15%;
- за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 10%;
- за индивидуальное обучение на дому больного ребенка (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20%.

- работникам общеобразовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20%.

3.8. Устанавливать доплаты за вредные и тяжёлые условия труда:

- учителю информатики в размере 12 % ставки, библиотекарю 20% за работу с книжным фондом, уборщикам служебных помещений, кухонному работнику, повару, лаборанту – 12%.

3.10. Производить выплаты денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию учителям.

3.11. Устанавливать ежемесячную стимулирующую надбавку за выслугу лет к должностному окладу педагогическим работникам и учителям МОУ СОШ № 33 п. Давенда за аудиторную нагрузку с детьми, которая производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой стимулирующей выплаты и устанавливается «Положением об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, ставке педагогическим работникам Муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 п. Давенда Могочинского муниципального округа Забайкальского края» в следующих размерах:

| Стаж работы       | Размеры надбавки в процентах к должностному окладу |
|-------------------|----------------------------------------------------|
| От года до 5 лет  | 5                                                  |
| От 5 до 10 лет    | 10                                                 |
| От до 15 лет      | 15                                                 |
| От 15 и более лет | 25                                                 |

3. 12. Устанавливать ежемесячную стимулирующую надбавку педагогическим работникам образовательных учреждений за наличие установленных категорий:

- соответствие занимаемой должности в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки ;
- первой квалификационной категории в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
- высшей квалификационной категории в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.



3. 13. Устанавливать ежемесячную стимулирующую надбавку в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки сроком на три года молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с образовательным Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования.

3. 14. Устанавливать ежемесячную стимулирующую надбавку за почетное звание, ученую степень, ученое звание:

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам образовательных Учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»; ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых организаций дополнительного профессионального образования.

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам образовательных Учреждений, имеющим почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации; ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых организаций дополнительного профессионального образования.

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы независимо от фактически отработанного времени работникам образовательных Учреждений, имеющим

А) почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности (специализации) работника.

Б) ведомственные знаки отличия: почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», нагрудный значок «Отличник народного просвещения», нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», знак отличия «Отличник просвещения», медаль Л.С. Выготского при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника»

3.15. За работниками, не имевшими возможности выполнять свою работу в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы, плохое состояние дороги по которой подвозят на занятия и обратно домой учащихся из с. Кудеча, и т.д.) заработная плата сохраняется в размере 100%, как время простоя не по вине работника, если этот работник находится на рабочем месте и выполняет работу, предусмотренную его должностными обязанностями.

3. 16. Информировать коллектив об образовании и расходовании суммы экономии, образующейся в связи с выплатой пособия по временной нетрудоспособности из фонда социальной защиты.

3.17. Премию из фонда экономии оплачивать всем сотрудникам школы на основании решения комиссии, которая создается по приказу директора школы.

3. 18. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

#### **IV. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 4.1. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда для выплаты надбавок и доплат, фонда материального поощрения.
- 4.2. Контролировать правильность составления должностных окладов, ставок заработной платы.
- 4.3. Своевременно оформлять больничные листы и контролировать своевременность по сдаче их в бухгалтерию.
- 4.4. Проверять правильность ведения и хранения Трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации.
- 4.5. Мотивировать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественного выполнения трудовых обязанностей.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 5.1. Продолжительность рабочего времени работников школы устанавливается согласно Правилам Внутреннего Трудового Распорядка.
- 5.2. Продолжительность очередного отпуска для работников школы устанавливается согласно Трудовому законодательству.
- 5.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков всем работникам определяется графиком, утвержденным администрацией по согласованию с профсоюзным органом, не позднее января каждого года.
- 5.4. Досрочный отзыв или отпуск с разрывом для педагогических работников допускается только с согласия самого работника.
- 5.5. Рациональное использование рабочего времени:
  - продолжительность совещаний — 1,5 час;
  - расписание должно быть составлено без ущерба личного времени и с учетом санитарных норм для учащихся, а также с учетом подвоза учащихся из с. Кудеча на занятия в Давенду и обратно; — не ставить в расписание первые уроки учителям, имеющим маленьких детей. Можно ставить первые уроки только с их согласия;
  - учитывать мнение учителей при составлении расписания;
  - при составлении расписания соблюдать законодательство о социальной защите инвалидов.

#### **VI. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

- 6.1. Соблюдать правила по охране труда работников школы.
- 6.2. Работникам, проработавшим в течение года без больничных листов, предоставляются отгулы в размере 3 дня дополнительно в каникулярное время.
- 6.3. За выполнение педагогическими работниками несвойственных им функциональным обязанностям видов работ работа в выходные и праздничные дни оплачивается согласно ст. 111 и 112 ТК РФ;
- 6.4. Предоставлять работникам школы оплачиваемые свободные от работы дни по следующим причинам:
  - бракосочетание - 3 дня;
  - смерть детей, родителей, супругов, близких родственников - 3 дня;
  - проводы в армию - 3 дня.
- 6.5. Работникам, имеющим малолетних детей, по их заявлению предоставлять отпуска без содержания.
- 6.6. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).
- 6.7. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).
- 6.8. Работники обязуются:
  - соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда,



- проходить обучение и проверку знаний по охране труда,
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников,
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.9. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

## VII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. Работодатель обязуется:

- информировать работников школы обо всех распоряжениях вышестоящих органов образования, касающихся вопросов социально-экономического развития учреждения.
- выступать на собраниях трудового коллектива по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности школы один раз в 6 месяцев.
- соблюдать трудовое законодательство по вопросам численности или штата работников.
- оповещать работников о предполагаемом сокращении не менее чем за 2 месяца.

7.2. Производить увольнение работников только после предварительному уведомлению.

7.3. Ввести в состав аттестационной комиссии школы Тютерева В.И. — председателя Профсоюзного комитета школы.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять защиту работников школы в случае индивидуального трудового спора с администрацией.
- в случае коллективного трудового спора предпринимать акции в защиту работников в соответствии с законом «О порядке разрешения коллективных споров».

## VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Директор МОУ СОШ № 33:

Председатель профсоюзного комитета  
МОУ СОШ № 33



 Никулина Л.И.

 Тютерева В.И.