

Муниципальное казённое образовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 4  
города Мирного Архангельская область

От работодателя:

Директор МКОУ СОШ № 4



М.В. Иванова

М.П.

« 23 » ноября 2021 года

От работников:

Председатель Совета трудового  
коллектива МКОУ СОШ № 4

И.Н. Киприянова

« 23 » ноября 2021 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
муниципального казённого образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 4  
города Мирного Архангельская область  
на 2022-2024 годы

Коллективный договор вступает в силу 1 января 2022 года  
и действует до 31 декабря 2024 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива  
« 23 » ноября 2021 года, протокол № 76

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ  
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ»  
ДАТА 07.12.2021 ПОДПИСЬ  
№ 438

г. Мирный  
2021 год

## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем – директором МКОУ СОШ № 4 Ивановой Марией Владимировной и работниками **муниципального казённого образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 города Мирного Архангельская области** (далее – МКОУ СОШ № 4) в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Киприяновой Ирины Николаевны, уполномоченного общим собранием трудового коллектива, и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. ст. 29, 33, 40 Трудового кодекса РФ).

**1.2.** Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения их уровня жизни, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора (ст. 40, 41 ТК РФ).

**1.3.** Совет трудового коллектива (далее – СТК) выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контролю за его выполнением, а также в управлении МКОУ СОШ № 4 и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

**1.4.** Утверждение Коллективного договора осуществляется на собрании работников, Коллективный договор подписывается директором МКОУ СОШ № 4 и председателем Совета трудового коллектива (ст. 12 Закона РФ от 11.03.1992 № 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»).

**1.5.** Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК).

**1.6.** После подписания Коллективного договора работодатель издает приказ о назначении ответственных лиц за исполнение отдельных обязательств настоящего договора.

**1.7.** Коллективный договор признаёт право руководителя учреждения (или лица, замещающего его на время отсутствия) на (ст. 22 ТК РФ):

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

**1.8.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств.

**1.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации ст. 43 ТК РФ.

**1.10.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками (согласно ст.53 ТК РФ):

- учет мотивированного мнения СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**1.11.** При заключении нового Коллективного договора работодатель не имеет права ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 9, 41 ТК).

**1.12.** Работодатель обязуется заблаговременно представлять СТК проекты нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

**1.13.** Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ СОШ № 4 (ст. 43 ТК).

## **РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**2.1.** Трудовой договор (приложения № 1, 2 к настоящему коллективному договору) работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим Коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

**2.2.** Работодатель обязуется при приеме на работу знакомить работника с должностными инструкциями, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 3 к настоящему коллективному договору), Уставом МКОУ СОШ № 4 и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

**2.3.** Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику (ст. 56, 65, 67, 68 ТК РФ).

**2.4.** Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

**2.6.** Срочный Трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также по соглашению сторон Трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения на срок не более 5 лет (ст. 58, 59 ТК РФ).

**2.7.** В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или федеральным законом (ст. 59 ТК).

**2.8.** Прием на работу оформляется приказом. В случае приёма на работу с условием об испытании, срок испытания не может превышать 3-х месяцев (с указанием в трудовом договоре) (ст. 70 ТК РФ).

**2.9.** В случае если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, трудовой договор аннулируется.

**2.10.** Работодатель обязуется предупредить работника, не выдержавшего испытание, о расторжении трудового договора за три дня с указанием причин в письменной форме (ст. 71 ТК РФ).

**2.11.** Работодатель обязан в случае увольнения произвести с работником окончательный расчёт и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ст. 80 ТК РФ).

**2.12.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, в соответствии со ст. 80 ТК РФ.

**2.13.** Трудовой договор может быть расторгнут работодателем согласно ст. 81 ТК РФ.

**2.14.** Работодатель обязуется привести наименование должности работника (если это связано с предоставлением работнику определенных льгот в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами) в соответствие с наименованиями должностей, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством РФ (ст. 57 ТК).

**2.15.** В течение учебного года изменение обязательных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 74 ТК РФ).

Работодатель может изменять обязательные условия труда (например, количество учебных часов) педагогического работника в течение учебного года по письменному заявлению работника.

**2.16.** При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники МКОУ СОШ № 4.

**2.17.** Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением обязательных условий труда работников, согласовываются с СТК (ст. ст. 73, 82, 180 ТК).

**2.18.** Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

**2.19.** Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
- инвалиды;
- матери, имеющие детей-инвалидов.

**2.20.** Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 73, 74 ТК РФ).

**2.21.** Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменена только с его письменного согласия (ст.ст. 57, 333 ТК).

**2.22.** Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из требований Приказа Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Учебная нагрузка, объём которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

**2.23.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее 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, имеющие необходимую квалификацию, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

**2.24.** 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.

**2.25.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.26.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случае изменения количества часов по учебным планам и программам (в связи с производственной необходимостью по письменному согласию работника).

**2.27.** По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или 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).

**2.28.** Учебная нагрузка утверждается высшим органом управления образовательной организации (далее – ОО) Педагогическим советом.

**2.29.** Руководитель ОО обязуется проводить расстановку кадров на новый учебный год не позднее 15 мая текущего года. Работники должны быть ознакомлены с планируемой учебной нагрузкой под подпись до ухода в отпуск.

**2.30.** Руководитель ОО обязуется своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации на 1 сентября учебного года.

**2.31.** Руководитель ОО обязуется в случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их письменного согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

### **РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 3 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем (ст. ст. 100, 103, 104, Трудового кодекса РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОО, коллективным договором.

**3.2.** В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**3.3.** Нормальная продолжительность рабочего времени работников ОО, за исключением педагогических работников, не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

**3.4.** Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота, воскресенье) (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

**3.5.** Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку более 24 часов в неделю, по возможности предоставляется свободный день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте, в соответствии с расписанием занятий, утверждаемым в текущем учебном году (п. 2.4. Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

**3.6.** Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

**3.7.** Расписание уроков (график работы) утверждается руководителем ОО каждый учебный год не позднее 01 сентября.

**3.8.** При составлении расписаний учебных занятий руководитель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (п. 3.1. Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). При работе в одну смену перерыв не должен составлять более двух часов.

**3.9.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 Трудового кодекса РФ).

**3.10.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени и без их согласия при условии, что это не влечёт за собой изменения трудовой функции и изменения обязательных условий трудового договора.

**3.11.** Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ.

**3.12.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём утверждается руководителем ОО (приложение № 5 к коллективному договору, ст.101 ТК РФ). Руководящие работники образовательных учреждений отнесены к работникам с ненормированным рабочим днём (Письмо Минобрнауки РФ № 23/146 от 22.04.1997 г.).

**3.13.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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 (ч. 4 ст. 153 Трудового кодекса РФ).

**3.14.** Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

**3.15.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев 122 тк рф.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение отпусков и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством (ст. 123,124,125, 126 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней для непедагогических работников школы и 56 календарных дней для всех педагогических работников (ст. 115, 334 ТК РФ, Приложение к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

**3.16.** Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам.

**3.17.** Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

а) за работу с вредными условиями труда – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ) (приложение № 4 к настоящему коллективному договору);

б) за ненормированный рабочий день – от 3 до 10 календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 5 к настоящему коллективному договору);

в) за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

Работодатель по письменному заявлению работника с учетом финансовых возможностей и мнения СТК предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, не имевшим в течение учебного года больничных листов, продолжительностью три дня (педагогическим работникам предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в каникулярное время) (ст. 116 ТК РФ), или заменяет денежной премией из экономии фонда заработной платы.

**3.18.** По желанию работника, выраженному в письменной форме, работодатель может присоединять к учебным отпускам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

**3.19.** Работодатель предоставляет работнику, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных выходных дня отдыха с сохранением

среднего заработка, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

**3.20.** Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в случаях, определяемых ст. 128, 263 ТК РФ, а также:

**3.20.1.** В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня.

**3.20.2.** Для проводов детей в армию – 2 календарных дня.

**3.20.3.** Для сопровождения детей работников ОО младшего школьного возраста (1-4 классы) в школу 1 сентября и выпускников школы на «Последний звонок» – 1 календарный день.

**3.20.3.** Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

**3.20.4.** 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 (ст. 128 ТК РФ).

**3.20.5.** Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

**3.20.6.** Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

**3.20.7.** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

**3.20.8.** Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

**3.20.9.** Одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

**3.20.10.** Отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

**3.20.11.** Одиноким матерям, воспитывающим ребенка до 16 лет, – до 5 дней (ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

**3.21.** Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по письменному заявлению работника может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (ст. 116, 335 ТК РФ, Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

**3.22.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922.

Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной



заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

## **РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

**4.1.** Оплата труда работников ОО осуществляется по Новой системе оплаты труда. Система оплаты труда работников ОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы;
- перечня видов выплат компенсационного характера в образовательных бюджетных учреждениях;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательных бюджетных учреждениях;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Архангельской области в сфере оплаты труда;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников ОО.

**4.2.** Базовые оклады работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и фиксируются в Положении о системе оплаты труда работников МКОУ СОШ № 4.

**4.3.** Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует новый оклад (должностной оклад).

**4.4.** Размеры заработной платы работникам устанавливаются руководителем ОО на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

**4.5.** Отнесение должностей работников ОО к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**4.6.** Размеры базовых ставок устанавливаются руководителем ОО из расчета базового оклада с учетом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням на основе требований к профессиональной подготовке, стажу работы, уровню квалификации, уровню образования, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающих коэффициентов к базовому окладу по занимаемой должности образует ставку заработной платы.

**4.7.** В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц: 13 числа – первая часть заработной платы и 28 числа – вторая часть заработной платы текущего месяца. При совпадении выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. В день выплаты заработной платы работникам выдаются в соответствии со статьей 136 ТК РФ расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний.

**4.8.** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников МКОУ СОШ № 4, действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами ОО.

**4.9.** Работодатель обязуется выплачивать работникам материальную помощь 1 раз в год в размере должностного оклада (ставки) по основному месту работы в соответствии с постановлением администрации Мирного.

**4.10.** Работодатель обязуется выплачивать единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов при выходе работника на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья на основании постановления администрации Мирного.

**4.11.** Работнику производится не реже одного раза (работник может иметь право использовать и 2 года подряд, но не в первые два года) один раз в два года денежная компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в том числе несовершеннолетним детям работника, на основании Положения об установлении размера, условий и порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета городского округа Архангельской области «Мирный», и членов их семей, утвержденного решением городского Совета депутатов Мирного от 22 апреля 2021 года № 335.

**4.12.** Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

**4.13.** 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 тарификационные списки.

**4.14. Работодатель обязуется:**

**4.14.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

**4.14.2.** Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам (ст. 142 ТК РФ).

**4.14.3.** Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под подпись с указанием даты ознакомления.

**4.14.4.** Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ).

**4.14.5.** Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы во вредных и (или) опасных условиях труда на основании результатов специальной оценки условий труда, с учетом мнения (согласия) СТК категориям работников согласно перечню (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

**4.14.6.** Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере. За каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада) с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 154 Трудового кодекса).

**4.14.7.** Оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, в последующие часы – в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса).

**4.14.8.** Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса).

**4.14.9.** Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда МКОУ СОШ № 4.

**4.14.10.** При выполнении работником работ различной квалификации производить оплату его труда по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса).

**4.14.11.** Письменно под подпись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

#### **4.15. СТК обязуется:**

**4.15.1.** Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

**4.15.2.** Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

**4.15.3.** Делегировать представителей СТК в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов коллектива.

## **РАЗДЕЛ V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации (ст. 196 Трудового кодекса).

**5.2.** Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**5.3.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

Прохождение или отказ от курсов повышения квалификации производится только с письменного согласия работника (ст. 187 ТК РФ).

#### **5.4. Работодатель обязуется:**

**5.4.1.** Обеспечивать своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок, своевременно создавать аттестационную комиссию (ст. 21 ТК РФ).

**5.4.2.** Создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года (ст. 47 п.5 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

**5.4.3.** В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167 и 168 Трудового кодекса, Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками лицам, замещающим муниципальные должности, муниципальным служащим, работникам муниципальных учреждений, финансируемых за счет средств бюджета городского округа Архангельской области «Мирный», утвержденный решением городского Совета депутатов Мирного от 29 января 2015 года № 100).

**5.4.4.** Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ч. 1 ст. 173 Трудового кодекса Российской Федерации).

**5.4.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях среднего профессионального образования, высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствие с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса).

**5.4.6.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**5.4.7.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

## **РАЗДЕЛ VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Стороны договорились о том, что:

### **6.1. Работодатель обязан:**

**6.1.1.** Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). В соответствии со ст. 226 ТК РФ работодатель ежегодно планирует и финансирует мероприятия по охране труда.

**6.1.2.** Провести в ОО специальную оценку условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в установленном порядке. В состав комиссии в обязательном порядке включать специалиста по охране труда и председателя Совета трудового коллектива.

**6.1.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать прохождение вводного и первичного инструктажа на рабочем месте.

**6.1.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ОО.

**6.1.5.** Обеспечивать работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6 к настоящему коллективному договору, ст. 163, 221 ТК РФ).

**6.1.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

**6.1.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**6.1.8.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**6.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**6.1.10.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

**6.1.11.** Обеспечивать контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**6.1.12.** Производить компенсационные доплаты сотрудникам школы за неблагоприятные условия труда на основании специальной оценки условий труда.

**6.1.13.** Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

**6.1.14.** Создать в ОО комиссию по охране труда.

**6.1.15.** Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**6.1.16.** Обеспечить прохождение бесплатных обязательных первичных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

**6.1.17.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ).

## **6.2. Работник обязан:**

**6.2.1.** Строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МКОУ СОШ № 4, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

**6.2.2.** Соблюдать трудовую дисциплину, работать честно и добросовестно, своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) руководителя, использовать

рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

**6.2.3.** Проходить ежегодно периодические медицинские осмотры, в установленные сроки, своевременно делать необходимые прививки.

**6.2.4.** Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда;

**6.2.5.** Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса.

**6.2.6.** Содержать своё рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**6.2.7.** Эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы.

**6.2.8.** Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о несчастном случае на производстве, возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **РАЗДЕЛ VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 года № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12 декабря 2007 года № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2020 года № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

### **7.1. Работодатель имеет право:**

**7.1.1.** Вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности.

**7.1.2.** Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

**7.1.3.** Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

**7.1.4.** Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

### **7.2. Работодатель обязан:**

**7.2.1.** Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

**7.2.2.** Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

**7.2.3.** Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

**7.2.4.** Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

**7.2.5.** Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

**7.2.6.** Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

**7.2.7.** Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

**7.2.8.** Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях.

**7.2.9.** Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

**7.2.10.** Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**7.2.11.** Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**7.3. Работники имеют право:**

**7.3.1.** Получать информацию по вопросам пожарной безопасности.

**7.3.2.** Принимать участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

**7.4. Работники обязаны:**

**7.4.1.** Соблюдать требования пожарной безопасности, установленные инструкцией по пожарной безопасности МКОУ СОШ № 4 и приказом МКОУ СОШ № 4 «О противопожарном режиме».

**7.4.2.** При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, непосредственного руководителя и работодателя.

**7.4.3.** До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара.

## **РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

**8.1.** Совместно проводить в организации учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**8.2.** Ходатайствовать перед администрацией Мирного о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

**8.3. Работодатель обязуется:**

**8.3.1.** При наличии экономии фонда оплаты труда оказать материальную помощь работникам школы в следующих случаях:

- увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;
- рождение ребенка;
- вступление в брак;
- необходимость дорогостоящего лечения, связанного с тяжелой болезнью работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;
- смерть близких родственников (супруга (и) ребенка, родителей и в случае смерти работника – членами его семьи (по их письменному обращению);
- экстремальные ситуации, повлекшие за собой для работника большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия и т.п.);
- в связи с тяжелым материальным положением работника.

Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается.

**8.3.2.** Организовать в ОО общественное питание (столовая, буфет для приема пищи).

## **РАЗДЕЛ IX. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

**9.1.** Конкретные формы участия работников и их представительного органа в управлении ОО предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

**9.3.** Работодатель создает условия для участия представителей СТК в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ст. 353-365, 390, 391 ТК РФ).

**9.4.** В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения

работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 60, 219 ТК).

**9.5.** Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и СТК ОУ будут проводить в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- 1) неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 2) заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- 3) в связи с отказом работодателя учесть мнение СТК учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров», ст.ст. 409-418 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

**10.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Советом трудового коллектива.

**10.2.** Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.3.** Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

**10.4.** Стороны рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.5.** Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

**10.6.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

## **РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**11.1.** Настоящий Коллективный договор заключен на 3 (три) года (ст. 43 ТК).

**11.2.** Коллективный договор принимается на общем собрании работников трудового коллектива и вступает в действие с даты его подписания руководителем и председателем СТК (ст. 43 ТК).

**11.3.** В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 40, 44 Трудового кодекса РФ.

**11.5.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**11.6.** При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

**11.7.** Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

**11.8.** Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий



орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания коллективного договора довести его текст под подпись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК).

#### **Перечень приложений к коллективному договору.**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. К коллективному договору прилагаются:

1. Трудовой договор (с педагогическим работником).
2. Трудовой договор (с работником школы).
3. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального казённого образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 4 города Мирного Архангельской области.
4. Перечень профессий и должностей работников МКОУ СОШ № 4 с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по результатам специальной оценки условий труда.
5. Перечень профессий и должностей работников МКОУ СОШ № 4, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в размере от 3 до 10 календарных дней.
6. Нормы бесплатной выдачи работникам МКОУ СОШ № 4 специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

Коллективный договор с приложениями принят на общем собрании трудового коллектива МКОУ СОШ № 4 «23» ноября 2021 года (протокол № 76 от 23.11.2021 г.)