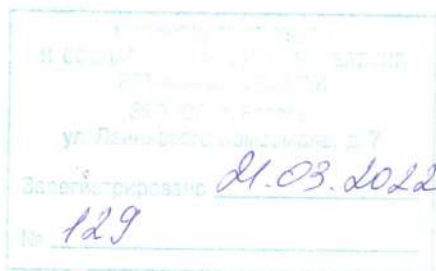


Муниципальное общеобразовательное учреждение  
"Крутоярская средняя общеобразовательная школа"  
(МОУ "Крутоярская СОШ")

391333, Рязанская область, Касимовский район, п. Крутоярский, д. 5-а ИНН/КПП 6204004477/620401001, ОГРН  
1026200863215, ОКПО 24292945, (49131) 33210  
e-mail: [krutoyar-school@yandex.ru](mailto:krutoyar-school@yandex.ru)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзной организацией  
муниципального общеобразовательного учреждения  
"Крутоярская средняя общеобразовательная школа"  
по обеспечению социально-экономических и правовых  
гарантий работников на 2022 – 2024 гг.



От работодателя:



Директор МОУ «Крутоярская СОШ»

В.Н. Сидорова  
« 28 » февраля 2022 г.

От работников:

председатель первичной организации  
Профсоюзов МОУ «Крутоярская СОШ»  
И.В. Сафонова  
« 28 » февраля 2022 г.

2022 год

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны, и работниками, с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении "Крутоярская средняя общеобразовательная школа".

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 11.03.1992 г. № 2490-1 ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 17.07.1999 г. № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»;
- Региональное отраслевое соглашение между Министерством образования и молодежной политики Рязанской области и Рязанским областным комитетом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы;
- Отраслевое Соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы<sup>1</sup>;
- Региональное Соглашение между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы<sup>2</sup>;
- Единые санитарные правила СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденные Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 №28.
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения в договорном порядке взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения, усилению социальной защиты и повышению уровня их жизни, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

<sup>1</sup> Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023годы, заключенное между Министерством просвещения Российской Федерации и Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, 29.12.2020 и зарегистрированное Рострудом 11.02.2021г., регистрационный номер N 1/21-23.

<sup>2</sup> Региональное соглашение между правительством Рязанской области, профсоюзами и работодателями Рязанской области на 2022 - 2024 годы, от 04.04.2021г. и зарегистрированное в Министерстве труда и социальной защиты населения Рязанской области 18.05.2021г., регистрационный номер N 8/21-23.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.5. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.6. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

– Муниципальное общеобразовательное учреждение "Крутоярская средняя общеобразовательная школа";

– представители работодателя – директор, действующий на основании Устава ОУ, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке и выполняющие функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

– работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ОУ, в том числе работники Муниципального общеобразовательного учреждения "Крутоярская средняя общеобразовательная школа" и работники его филиала: работники Токаревской основной общеобразовательной школы.

– профсоюзный комитет – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников Муниципального общеобразовательного учреждения "Крутоярская средняя общеобразовательная школа" Касимовской районной организации Профессионального союза» (Касимовская районная организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, краткое – Касимовская районная организация Общероссийского Профсоюза образования);

– комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения (далее – Комиссия).

1.7. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

– работодатель в лице его представителя – директора ОУ (далее – работодатель);  
– работники ОУ, в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации. Работники доверяют и поручают председателю первичной профсоюзной организации МОУ «Крутоярская СОШ» (далее - выборный орган первичной Профсоюзной организации) представлять их интересы в переговорах, заключать Договор, контролировать его исполнение.

1.8. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем Работников в коллективных переговорах по вопросам урегулирования трудовых отношений.

1.9. Договор распространяется на всех Работников ОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять

их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 377 ТК РФ). Делегируя свои полномочия Профкому, работник, не являющийся членом профсоюза, письменно обращается с заявлением в Профком и Работодателю.

1.10. Договор открыт для присоединения к нему Работников ОУ, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.11. Стороны договорились, что настоящий Договор должен быть доведен Работодателем до сведения Работников под подпись в течение 7 дней после его регистрации в министерстве труда и занятости Рязанской области.

1.12. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.14. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.16. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.17. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.18. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников ОУ в установленном законом порядке (статья 37, 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников ОУ по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.18. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной

профсоюзной организации.

1.19. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех Работников под подпись, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.21. Настоящий коллективный договор заключен на срок – 3 года, вступает в силу с 1 марта 2022 года и действует по 28 февраля 2025 года.

1.22. Стороны имеют право 1 раз продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.

1.24. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников МОУ "Крутоярская СОШ"; Положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МОУ "Крутоярская СОШ";
- 3) Положение об охране труда, инструкции и памятки по охране труда;
- 4) Соглашение по охране труда;
- 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) Учебная нагрузка педагогических работников;
- 9) Функциональные обязанности всех категорий работников;
- 10) Положения, определенные ТК РФ (статьи 82, 99, 105, 123, 135, 136, 159 и др.).

1.25. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, 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;

– другие формы.

1.26. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

– ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров от имени администрации учреждения;

– требование от работников исполнения их должностных обязанностей,

– соблюдение правил 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.

1.27. Коллективный договор признает право работников 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;

– отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 724 от 01.10.2002г. ТК РФ данным коллективным договором;

– объединение в профессиональные союзы;

– защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

– обязательное социальное страхование.

*Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.*

*Профсоюзный комитет имеет право на, а работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профкома, рассматривают вопросы:*

– утверждение Положения об оплате труда и премировании работников МОУ "Крутоярская СОШ";

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);

– запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков заработной выплаты работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения внесения предложений по ее совершенствованию.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым Кодексом РФ, территориальными соглашениями, коллективными договорами, соответствующими нормативными правовыми актами, уставом и иными локальными нормативными актами организации. Форма трудового договора предварительно согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В случае приема на работу с испытательным сроком (статья 70 ТК РФ) указать это в трудовом договоре.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, установленная документация и др.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно статьи 74 ТК РФ.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

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.

2.8. Не допускается в течение учебного года отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов (групп). Сохранять преемственность осуществления классного руководства в классах (группах) на следующий учебный год. Определять кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах (группах) одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. Второй экземпляр трудового договора должен быть выдан работнику на руки и заверен



работником в том, что он ознакомлен с вышеперечисленными документами.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения:

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняет за ними место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.3.4. Осуществлять дополнительную профессиональную подготовку по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-175 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-175 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды заработанную плату со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. По заявлению работника должностной оклад, установленный ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним на срок не более одного года с момента выхода на работу в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника во время:

- длительной нетрудоспособности,
  - отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком,
  - длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
  - отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
  - службы в рядах Вооружённых Сил России,
  - работы на выборных должностях,
  - исполнения освобождённых полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания,
- а также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если Работник был вынужден сменить место работы или должность по причине сокращения численности Работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;
- в случае наступления чрезвычайной ситуации (в том числе по санитарно - эпидемиологическим основаниям), возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пп.5, 6, 8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;
- за год до наступления пенсионного возраста;
- восстановления на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

3.3.7. Не может быть отказано в прохождении аттестации педагогическому работнику по причине:

- а) несовпадения у педагогического работника высшего или среднего профессионального образования с направлением подготовки, предъявляемым к должности квалификационными характеристиками по должностям работников образования;
- б) истечения срока действия квалификационной категории (первой или высшей) на день подачи заявления, в том числе истечения срока действия первой квалификационной категории при подаче заявления о прохождении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории;

Всего прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью

24 (двадцать четыре) листов

Директор МОУ «Крутоярская СОШ»

В.Н. Сидорова

\_\_\_\_\_ 2022г.

