

Принят на общем собрании  
работников учреждения  
протокол № 4 от 21.02.20 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Лазовская  
средняя общеобразовательная школа № 1  
Лазовского района Приморского края

на 2020-2022 год

От работодателя:

Директор МБОУ

Лазовская средняя школа № 1

Овсянник В.П.



(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель

трудового коллектива

Зензина В.А.

(подпись, Ф.И.О.)

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, возникающие в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Лазовская средняя общеобразовательная школа № 1 Лазовского района Приморского края (далее – МБОУ Лазовская средняя школа № 1).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБОУ Лазовская средняя школа № 1 (далее "Работодатель"), в лице директора Овсяного Владимира Петровича, действующего на основании Устава и работники МБОУ Лазовская средняя школа № 1 (далее - Работники) в лице их представителя трудового коллектива Зензиной Викторией Александровны, действующей на основании решения трудового коллектива, протокол №3 от 27 декабря 2019 года.

1.3. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплаты, социальные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам учреждения, а также иные вопросы.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или коллективным договором.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.



## 2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей.

### 2. Основные права и обязанности работников:

#### 2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- предоставление оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.2. Работники обязаны:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников учреждения;

### 2.3. Основные права и обязанности Работодателя:

#### 2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;

#### 2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;



- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

### **3. Прием и увольнение работников.**

- 3.1. При приеме на работу администрация обязуется заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах (один вручается работнику).
- 3.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 Трудового кодекса РФ.
- 3.3. Трудовой договор, как правило, заключается «на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены «на неопределенный срок» в соответствии со ст.59 ТК РФ.
- 3.5. Руководитель обязан ознакомить работника с порученной работой и всей необходимой документацией.
- 3.6. Если работник без уважительной причины не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный трудовым договором срок, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. (ст. 61 ТК РФ).
- 3.7. Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин (ст. 71 ТК РФ).
- 3.8. В случае увольнения администрация производит с работником окончательный расчет и выдает трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
- 3.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;



награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трёх лет;

работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального обучения, независимо от того, за чей счёт они обучаются

работникам, получившим в школе увечье или профессиональное заболевание.

3.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

#### **4. Вопросы занятости и условия высвобождения работников.**

4.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается, исходя из требований Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями)

4.2. Объем учебной нагрузки предыдущего года, как правило, сохраняется. При этом соблюдается преемственность преподавания предметов в классах.

4.3. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя.

4.4. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 15 апреля текущего года.

4.5. Администрацией школы своевременно уточняются стаж, образование педагогических работников, прочие условия, требующие изменений в тарификации. Тарификация утверждается ежегодно на новый учебный год.

4.6. Работники знакомятся с учебной нагрузкой под подпись до ухода в отпуск.

4.7. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работниками сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, согласно закону «Об образовании».

4.8. Обеспечивается своевременное прохождение работниками школы аттестации при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

4.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года работникам предоставляется, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4.10. Работодатель информирует работников учреждения не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

4.11. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:



а) ликвидация учреждения образования при любой численности работающих;

б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 50% и более от числа работающих в течение 30 календарных дней.

4.12. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности работающих в связи с сокращением объёмов его деятельности, работодатель своевременно (не менее чем за 3 месяца) и в полном объёме предоставляет органам службы занятости, информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, для разработки комплексных мер по снижению социальной напряженности.

4.13. Стороны совместно принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждения.

4.14. При проведении структурных преобразований в отрасли заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

## 5. Организация труда, режим работы, время отдыха.

5.1. Администрация школы установила:

- 5-дневную рабочую неделю для всех работников школы (кроме сторожей);

- начало рабочего дня:

\* для педагогических работников – 8 часов 45 мин;

\* для повара, рабочего кухни – 8 часов 30 мин.

\* для технического и иного персонала – 9 часов 00 минут;

5.2. Перемены считаются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (а не академическим) часам.

5.3. Рабочее время учителя определяется расписанием занятий, которое доводится до сведения учителей за 3 дня до начала очередной четверти.

5.4. Расписание составляется с учетом требований СанПиН и рационального использования времени учителя.

5.5. Методический день предоставляется учителю при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки (если он направляется на учебу во время школьных занятий).

5.6. Методический день предоставляется учителю в осенние, зимние, весенние каникулы.

5.7. В других случаях методический день дается учителю исходя из возможностей школы, учебной нагрузки учителя и обучаемых им школьников.

5.8. Работником посещаются все мероприятия, проводимые школой, если это предусмотрено уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.9. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя. Время работы учителя не может быть выше его учебной нагрузки.

5.10. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является



совместительством. Работа в другом учреждении разрешается с согласия Руководителя.

5.11. Коллективным договором определяется ненормированный рабочий день для указанной категории работников: директора школы, его заместителей. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 8 календарных дней.

5.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск за климатические условия предоставляется работникам учреждения в количестве 8 календарных дней.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.15. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника. (ст. 113 Трудового Кодекса РФ)

5.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Работники школы могут воспользоваться ежегодным оплачиваемым отпуском в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 (ред. от 07.04.2017) "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" педагогические работники – 56 календарных дней, технический персонал -28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ)

5.18. Работник имеет право на использование отпуска за первый год работы через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить его о начале отпуска за две недели.

5.19. Разделение отпуска на части допускается с согласия работника при использовании им 14 календарных дней (отпускных). Отзыв из отпуска разрешается только с письменного согласия работника.(ст. 125 Трудового Кодекса РФ).

5.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска (превышающая 28 календарных дней) по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст.126 Трудового кодекса РФ.

5.21. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст.128 ТК РФ.

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) сроком до 3 календарных дней предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

5.22. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

5.23. Работник, впервые прошедший обучение по той или иной специальности или получивший вторую специальность за счет средств работодателя обязан отработать в школе по полученной специальности 2 года



или вернуть работодателю затраченную на обучение сумму (полностью), либо сумму, пропорциональную неотработанному времени.

5.24. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на отпуск без содержания сроком до одного года. Время длительного отпуска входит в непрерывный педагогический стаж, при этом за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка. (ст. 335 Трудового кодекса РФ)

## **6. Оплата и стимулирование труда.**

6.1. На основании статьи 144 ТК РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и нормативными актами Приморского края, органов местного самоуправления Лазовского муниципального района и отраслевой системой оплаты труда.

6.2. Заработная плата в учреждении регулируется Положением об оплате труда и включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Оплата труда работников учреждения предусматривает фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.3. К окладу (должностному окладу) могут быть установлены повышающие коэффициенты, предусмотренные Положением об оплате труда.

6.4. С учетом условий труда работников учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда.

6.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. Заработная плата выплачивается 24 и 09 числа каждого месяца и перечисляется через банк на расчетный счет работника. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

6.8. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, и т.п.), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на расчетный счет работника.

6.9. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.



6.10. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 12% от месячного оклада (тарифной ставки).

6.11. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

6.12. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.13. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.14. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

6.15. В случае задержки выплаты заработной платы, согласно установленному сроку (кол. дог.) начисляются компенсирующие выплаты (ст. 236 ТК РФ)

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

## **7. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

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

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;



- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

Стороны :

8.1. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимают участие в разработке мер по:

обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;

созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.



8.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования.

8.3. Содействуют своевременному награждению работников образования знаками отличия в сфере образования и науки (медаль К. Д. Ушинского, нагрудный знак «Почётный работник общего образования Российской Федерации», Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарность Министерства образования и науки РФ и др.).

Ходатайство о награждении знаками отличия возбуждается советом образовательного учреждения, педагогическим советом, собранием коллектива по месту основной работы представляемого к награждению.

8.4. Считают, что рассмотрение аттестационными комиссиями заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же самую квалификационную категорию, поданных до истечения срока ее действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории для имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды и иные поощрения, полученные за достижения в педагогической деятельности, может осуществляться на основе указанных в заявлении сведений и с учетом иных данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены руководителем образовательного учреждения.

8.5 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Определять формы профессионального обучения по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития образовательной организации.

8.6.2. Направлять педагогических работников на повышение квалификации (дополнительное профессиональное образование, далее – ДПО) (ст.196,197 ТК РФ, Федеральный Закон №273-ФЗ) по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года.

8.6.3. Создавать необходимые условия для получения педагогическими работниками дополнительного профессионального образования. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счёт их собственных средств.

8.6.4. Содействовать созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.



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

8.6.6. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.6.7. Стороны проводят согласованные действия по обеспечению социально-трудовой адаптации молодёжи, вовлечению её в массовые спортивные мероприятия, содействуют повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов, а также организации молодёжного досуга.

## 9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Педагогические работники пользуются правом на жилую бесплатную площадь с отоплением и освещением в сельской местности, преимущественное предоставление жилой площади. Жилая площадь предоставляется по нормам, установленным для данной местности, оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата).

9.2. Молодым специалистам в зависимости от образования выплачиваются единовременные денежные выплаты и устанавливаются ежемесячные надбавки к заработной плате до достижения трехлетнего стажа ( в соответствии с указом губернатора Приморского края).

9.3. Учителя и воспитатели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на отпуск без содержания сроком до одного года. Время длительного отпуска входит в непрерывный педагогический стаж, при этом за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка. (ст. 335 Трудового кодекса РФ)

9.4. Учителям и воспитателям , осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, не менее 25 лет независимо от их возраста предоставляется льготная пенсия по выслуге лет. (согласно п. 19 ч. 1 ст. 30 закона № 400-ФЗ от 28.12.2013 г. «О страховых пенсиях»).

Работодатель обязуется:

9.5. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного медицинского и социального страхования.

9.6. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» вести учёт и своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.



**10. Срок действия Коллективного договора и формы контроля за его исполнением.**

10.1. Договор может быть продлен по истечению срока, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

10.2. Сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения договора.

10.3. Срок продления договора не может превышать одного года.

10.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет директор школы и представитель работников учреждения.

10.5. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Срок действия договора 3 года.

От работодателя:

Директор МБОУ

Лазовская средняя школа № 1


Овсяный В.П.



От работников:

Председатель

трудоого коллектива

 Зензина В.А.  
(подпись, Ф.И.О.)



В настоящем пакете документов  
прошито, пронумеровано и закреплено  
печатью И.И. Овсяный листов  
Директор МБОУ Лазовская средняя  
школа № 1

Овсяный В.П.



Министерство труда и социального  
политики Приморского края  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
РЕКОМЕНДАЦИИ ОТ «13» августа 2019 г.  
№ 10

*[Handwritten signatures and initials]*



## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

о внесении изменений в оплату и стимулирование труда

### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

МБОУ Лазовская средняя школа № 1, в лице директора Овсяного Владимира Петровича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники МБОУ Лазовская средняя школа № 1, с другой стороны, в лице их представителя трудового коллектива Зензиной Викторией Александровны, действующей на основании решения трудового коллектива, протокол № 4 от 21.02.2020 года, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору на следующих условиях:

1. РАЗДЕЛ 6 «ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА» дополнить абзацами в следующей редакции:

На основании постановления администрации Лазовского муниципального района №367 от 24.08.2020г. «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство педагогическим работникам образовательных учреждений Лазовского муниципального района реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»:

«Установить педагогическим работникам ДЕНЕЖНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА КЛАССНОЕ РУКОВОДСТВО В РАЗМЕРЕ 5000 РУБЛЕЙ, выплачиваемых из федерального бюджета (далее – денежное вознаграждение)

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство выплачивается дополнительно к выплате за классное руководство, установленной по состоянию на 31 августа 2020 года из краевого бюджета Приморского края, снижение размера которой не допускается.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусматриваются следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при



надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни, в том числе временное замещение более 5 (пяти) рабочих дней отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.»

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020 – 2022гг. Составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От работодателя:

Директор МБОУ

Лазовская средняя школа № 1

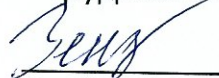
 Овсяный В.П.

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель

трудового коллектива

 Зензина В.А.

(подпись, Ф.И.О.)



надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни, в том числе временное замещение более 5 (пяти) рабочих дней отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.»

2. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020 – 2022гг. Составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От работодателя:

Директор МБОУ

Лазовская средняя школа № 1

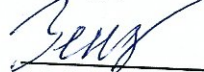
 Овсянный В.П.

(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель

трудового коллектива

 Зензина В.А.

(подпись, Ф.И.О.)