

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Кировское областное государственное общеобразовательное автономное учреждение «Кировский экономико-правовой лицей»

на 2023 - 2026 гг.

От работодателя:

Директор КОГОАУ «КЭПЛ»

  
Н.С. Шулятьева  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Представитель, избранный  
работниками на общем собрании  
тайным голосованием

  
А.А. Мокерова  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду Управление государственной службы занятости населения  
(указать наименование органа) Кировской области

Регистрационный № 11 от «17» января 2024 г.

Руководитель регистрирующего органа И.В. начальница управления ЗН. М.В. М.В.  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности образовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников Кировского областного государственного общеобразовательного автономного учреждения «Кировский экономико-правовой лицей» (далее – КОГОАУ «КЭПЛ»), а также в целях установления взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками КОГОАУ «КЭПЛ». Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установления дополнительных льгот и преимуществ для работников, создания более благоприятных условий труда для работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на образовательные учреждения.

1.3. В настоящем коллективном договоре применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в КОГОАУ «КЭПЛ» и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, трудовым договором.

Работодатель – Кировское областное государственное общеобразовательное автономное учреждение «Кировский экономико-правовой лицей» (КОГОАУ «КЭПЛ», лицей).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Представитель работодателя – руководитель организации (директор КОГОАУ «КЭПЛ») или уполномоченное им лицо, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Представитель работников – представитель, избираемый работниками на общем собрании тайным голосованием.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора КОГОАУ «КЭПЛ» Шулятьевой Н.С. и Работники в лице представителя, избираемого работниками на общем собрании тайным голосованием.

Работники наделяют представителя правом заключить коллективный договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников КОГОАУ «КЭПЛ». Работодатель создает условия всем работникам для ознакомления с действующим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания, т. е. с 1 декабря 2023 года по 1 декабря 2026 года. По истечении срока договора его действие может быть продлено в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем КОГОАУ «КЭПЛ» и в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду, по месту нахождения КОГОАУ «КЭПЛ», для уведомительной регистрации;

- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания;

- доводить текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.9. Работники обязуются:

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

## Раздел 2.

### ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора и регулируются трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Оформлять трудовые договоры с вновь принятыми работниками в соответствии с нормами Трудового Кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ). Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.3. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми, иными соглашениями, распространяющимися на КОГОАУ «КЭПЛ» и коллективным договором.

2.2.4. Полностью обеспечить работника обусловленной трудовым договором работой в течение его действия.

2.2.5. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.6. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку устанавливать только с письменного согласия работника.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией.

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, иные локальные нормативные акты КОГОАУ «КЭПЛ».

2.4. Стороны договорились совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и на их основе предусмотреть:

- переподготовку кадров и повышение квалификации работников КОГОАУ «КЭПЛ»;

- не допускать необоснованного сокращения работников, нарушения правовых гарантий при реорганизации, ликвидации КОГОАУ «КЭПЛ»;

- высвобождение работников в каждом случае решать в соответствии с действующим законодательством.

2.5. В случае возникновения сокращения штата работодатель обязуется:

2.5.1. Ставить в известность представителя работников о предстоящем сокращении штата в срок не менее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения не менее, чем за 3 месяца, до предполагаемого сокращения штата. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.5.2. Ограничить или сократить прием новых работников.

2.5.3. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ:

- работникам, имеющим более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работникам, применяющим инновационные методики;

- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем и является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

- работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до наступления пенсионного возраста);

- работникам, удостоенным звания "Ветеран труда";

- работникам, воспитывающим детей-инвалидов; одиноким работникам, воспитывающим детей до 14 лет.

2.5.4. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата работников увеличивается продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы (до шести месяцев) на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА.**

3.1. Оплата труда работников КОГОАУ «КЭПЛ» устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Своевременно знакомить работников КОГОАУ «КЭПЛ» с условиями их оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под подпись).

3.2.2. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

3.2.3. Выплачивать работнику заработную плату через перечисление на счет в банке.

3.2.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

3.2.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 28 число – за первую половину месяца и 13 число – за вторую половину месяца. Заработная плата перечисляется на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.

3.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством, когда работник не вправе приостановить работу. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя.

3.5. Изменение оплаты труда 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;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при окончании действия квалификационной категории.

3.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего

дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

#### **Раздел 4. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

4.1. Стороны обязуются:

4.1.1. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из коллектива работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. В соответствии с трудовым законодательством обеспечить безопасные условия труда.

4.2.2. Организовать прохождение обучения по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.3. Организовать прохождение инструктажа и обучение всех работников по условиям и охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4.2.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

4.2.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.2.6. Обеспечить прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

4.2.7. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с трудовым законодательством.

4.2.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с трудовым законодательством.

4.3. Представитель работников обязуется:

4.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

4.3.2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

4.3.3. Принимать участие в трудовых спорах, связанных с изменением условий труда и нарушением законодательства об охране труда.

4.3.4. Предъявлять требования к администрации КОГОАУ «КЭПЛ» о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

4.4. Работники обязуются:

4.4.1. соблюдать требования охраны труда;

4.4.2. проходить обучение и проверку знаний по охране труда;

4.4.3. извещать администрацию о любой ситуации, угрожающей здоровью и жизни работников.

4.4.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования.

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

## **Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оказывать содействие в получении для детей сотрудников КОГОАУ «КЭПЛ»:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

5.2. Работодатель создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда учреждения.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения коллективного договора.

6.1.2. Представлять и защищать права и интересы работников.

6.2. Представитель работников обязуется:

6.2.1. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений, и настоящего коллективного договора.

6.2.2. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

6.2.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников КОГОАУ «КЭПЛ», в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

6.2.4. Содействовать профессиональному росту работников КОГОАУ «КЭПЛ».

6.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников КОГОАУ «КЭПЛ» в вопросах охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, обеспечения занятости, охраны труда и здоровья.

6.2.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников КОГОАУ «КЭПЛ», участвовать в урегулировании трудовых споров.

6.3. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;

2) проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативно-правовой базы и другим социально значимым вопросам;

3) использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

## **Раздел 7.**

### **РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

7.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и разрешаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 8.**

### **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется сторонами.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников КОГОАУ «КЭПЛ».

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

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

8.5. Работники за невыполнение обязательств по коллективному договору несут ответственность в соответствии с трудовым законодательством.