

835/1  
28.08.2023

66/

№ 15

От работодателя:  
Директор МАОУ СШ №8  
О.С. Тиханова  
«15» августа 2023 г.



От работников:  
Председатель совета трудового коллектива  
Л.Е. Ревина  
«15» августа 2023 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней школы №8 городского округа город Бор  
на 2023-2026 годы

Срок действия коллективного договора  
с «01» сентября 2023 г. по «31» августа 2026 г.

Коллективный договор МАОУ СШ №8 прошел уведомительную регистрацию в  
управлении по труду и занятости населения Нижегородской области.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней школе №8 (в дальнейшем «Школа») (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, конкретизации норм трудового законодательства, установленных государством для работников, создания благоприятных условий деятельности «Школы». Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы «Школы», а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Работники «Школы» поручают Совету трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем «Школы» по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

1.4. Совет трудового коллектива выступает полномочным представителем работников (ст. 30 ТК РФ)

1.4.1. при разработке и заключении договора;

1.4.2. при ведении переговоров по нему;

1.4.3. при контроле над его исполнением;

1.5. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников «Школы».

1.6. Обсуждение Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, а затем заключается в лице их представителей от работодателя – Тихановой Ольгой Сергеевной, директором учреждения и от работников – Ревинной Людмилой Евгеньевной, председателем совета трудового коллектива (ст. 40 ТК РФ).

1.7. Контроль над исполнением договора осуществляется сторонами, проводившими переговоры по его заключению и подписанию, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

1.8. К коллективному договору прилагаются следующие документы:

1.8.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.8.2. Положение об оплате труда работников

1.8.3. Соглашение по охране труда

1.8.4. Нормы обеспечения спецодеждой

1.8.5. План повышения квалификации педагогических работников

1.8.6. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем

1.9. Стороны коллективного договора

1.9.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель в лице Тихановой Ольги Сергеевны, директора МАОУ СШ №8 (в дальнейшем «Работодатель») и работники Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней школы №8 в лице их представителя, Ревинной Людмилы Евгеньевны, председателя совета трудового коллектива.

1.9.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.9.2.1. создания системы социально-трудовых отношений в Школе, максимально способствующей ее стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

1.9.2.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- 1.9.2.3. повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- 1.9.2.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- 1.9.2.5. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.9.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.9.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- 1.9.4.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- 1.9.4.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.9.4.3. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 1.9.4.4. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- 1.9.4.5. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации результативного труда;
- 1.9.4.6. учитывать мнение Совета трудового коллектива при планировании и реализации планов;
- 1.9.4.7. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 1.9.4.8. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.
- 1.9.4.9. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 1.9.4.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 1.9.4.11. рассматривать представления совета трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.9.5. Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- 1.9.5.1. способствовать устойчивой деятельности школы;
- 1.9.5.2. нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение должностной инструкции;
- 1.9.5.3. способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 1.9.5.4. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 1.9.5.5. контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в школе;
- 1.9.5.6. в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые советом трудового коллектива предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.9.6. Работники обязуются:

- 1.9.6.1. полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- 1.9.6.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 1.9.6.3. соблюдать трудовую дисциплину;
- 1.9.6.4. бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 1.9.6.5. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 1.10. Сфера действия договора.
  - 1.10.1. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников школы независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.
  - 1.10.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Школы, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
- 1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с советом трудового коллектива:
  - 1.11.1. правила внутреннего трудового распорядка;
  - 1.11.2. положение об оплате труда работников;
  - 1.11.3. соглашение по охране труда;
  - 1.11.4. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - 1.11.5. запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
  - 1.11.6. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - 1.11.7. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
  - 1.11.8. создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
  - 1.11.9. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - 1.11.10. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы
  - 1.11.11. другие локальные нормативные акты.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:
  - 1.12.1. учет мотивированного мнения совета трудового коллектива;
  - 1.12.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - 1.12.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным (ч. 2 ст. 53 ТК РФ) и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - 1.12.4. обсуждение с работодателем вопросов о деятельности Школы, внесении предложений по повышению результативности работы;
  - 1.12.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - 1.12.6. другие формы.
- 1.13. Срок действия договора и порядок внесения дополнений и изменений.
  - 1.13.1. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Коллективный договор вступает в силу с «01» сентября 2023 и действует до «31» августа 2026. (ст. 43 ТК РФ)
  - 1.13.2. По истечении этого срока Коллективный договор может быть продлен сторонами на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
  - 1.13.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.13.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы.

1.13.5. При реорганизации школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13.6. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социального положения работников Школы.

1.13.9. Дополнения и изменения настоящего Коллективного договора рассматриваются комиссией (проводившей переговоры по его заключению) и подписываются работодателем и председателем совета трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

## **2. Трудовой договор**

2.1. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу в школу работниками заключается в письменной форме как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными Федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.5. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.7. Срочный трудовой договор заключается:

2.7.1. на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

2.7.2. для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

2.7.3. с лицами, направляемыми на работу за границу;

2.7.4. для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы);

2.7.5. с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

2.7.6. с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- 2.7.7. для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- 2.7.8. с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- 2.7.9. с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- 2.7.10. в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:
- 2.7.11. с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- 2.7.12. для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 2.7.13. с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- 2.7.14. в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ).
- 2.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 2.9. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники Школы.
- 2.10. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
- 2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.
- 2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий Школы.
- 2.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.14. Учебная нагрузка педагогического работника и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с советом трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.
- 2.15. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель, как правило, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).
- 2.16. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.17. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

2.17.1. при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на образовательном процессе или работе Школы;

2.17.2. для продолжения работы при неявке на работу другого работника;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

2.18. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

2.18.1. при проведении работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2.18.2. при проведении общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

2.18.3. при проведении работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

2.19. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (работа по совместительству), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) возможно только в том случае, если учителя, для которых данная Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.20. Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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»

2.21. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).

2.22. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением 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).

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

2.24. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.

74, 162 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые ст. 61 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.25. 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.

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

2.27. Порядок приема работников на работу

2.27.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. К педагогической деятельности не допускаются лица:

2.27.1.1. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.27.1.2. имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;

2.27.1.3. имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

2.27.1.4. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

2.27.1.5. имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения. (ст.331 ТК РФ).

2.27.2. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

2.27.2.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.27.2.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

2.27.2.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.27.2.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.27.2.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;

2.27.2.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.27.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный

рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

2.27.4. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.27.5. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст. 85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в Школе.

2.27.6. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При этом оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

2.27.7. При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1 ТК РФ).

2.27.8. Об изменении определенных сторонами условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других изменениях определенных сторонами условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы;

3.1.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.4. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом;

3.1.5. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

3.1.6. обеспечивать работнику своевременное прохождение аттестации в установленные сроки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным

квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогических работников не реже чем один раз в пять лет;

3.1.7. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

3.1.8. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным освоением имеющих государственную аккредитацию программ бакалавриата, специалитета или магистратуры, среднего профессионального образования, а также работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (ст. 173 - 176 ТК РФ) также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Критерии массового увольнения:

10% и более – в течение 3 месяцев;

15% и более – в течение 6 месяцев;

20% и более – в течение 12 месяцев

4.2. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Работодатель обязуется трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

4.5.2. помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности штатов) имеют также лица:

- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;

- лица предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- 4.5.3. при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным - при наличии 2 или более иждивенцев;
  - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком
  - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- 4.5.4. при сокращении численности штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 4.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в следующих случаях:
- 4.6.1. ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.2. сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей) (п.4 ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.5. за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 ТК РФ);
- 4.6.6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 4.6.7. прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п. 6а ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.8. появление на работе в нетрезвом состоянии, а также состоянии наркотического или токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.9. совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных, вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 6г ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.10. установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6д ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.11. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);
- 4.6.12. повторное в течение года грубое нарушение устава школы (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с советом трудового коллектива школы;
- 4.6.13. достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ.
- 4.7. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри школы в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств Школы.

4.8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. (ст. 84.1 ТК РФ).

4.9. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.10. Работникам, высвобожденным из школы в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении: возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.12. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы и ее реорганизации, а также с сокращением численности штатов работников, рассматриваются работодателем по согласованию с советом трудового коллектива.

## **5. Время труда и время отдыха**

5.1. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.3. В школе установлена 6-дневная рабочая неделя при предоставлении одного выходного в неделю для работающих в 5-11 классах, 5-дневная рабочая неделя для учителей 1-4 классов. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.6. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

5.7. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,

выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.9. Графики работы утверждаются работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

5.10. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее, чем за 2 дня до начала учебных занятий.

5.11. Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем по согласованию с советом трудового коллектива с учетом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

5.12. В течение ежедневной работы работникам школы предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Дежурство педагогических работников по учреждению в пределах рабочего времени должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания, если начало дежурства не совпадает с началом рабочего дня работника.

5.14. Педагогическим работникам там, где это возможно (при нагрузке не более 24 часов в неделю), предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день предоставляется работнику в обязательном порядке, если он направляется на учебу работодателем при условии, что учеба совпадает с рабочим временем.

5.15. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.17. В каникулярное время работа педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются работодателем к педагогическим видам деятельности, обусловленные трудовым договором. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа школы в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

5.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях:

- 5.19.1. для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 5.19.2. для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 5.19.3. для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
- 5.20. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 5.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 5.22. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).
- 5.23. В выходные и праздничные дни в школе может осуществляться привлечение к работе для разрешения возникающих неотложных вопросов. К данным работам привлекаются работники школы по списку, утвержденному работодателем, с учетом мнения совета трудового коллектива и письменного согласия работника.
- 5.24. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
- 5.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
- 5.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 5.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

5.29. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.30. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению).

5.31. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.32. Оплата отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.33. Порядок и условия предоставления педагогическим работникам отпуска сроком до одного года определяется учредителем или Уставом школы (право на длительный отпуск сроком до одного года имеют педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы).

5.34. Право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска имеют работники, перечисленные в ст. 116 ТК РФ (инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней согласно Федеральному закону от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5.35. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.36. В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.36.1. участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

5.36.2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.36.3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

5.36.4. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.36.5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст.128 ТК РФ).

5.37. По заявлению работника, имеющего двух и более детей в возрасте до 14 лет, работника, имеющего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

## **6. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты**

6.1. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств по согласованию с советом трудового коллектива, и закрепляются в Положении об оплате труда работников школы, являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются: 16 число текущего месяца и 1 число следующего месяца. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.3. В Школе формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования.

6.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части. Базовая и стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату. Стимулирующая часть составляет не более 30% фонда оплаты труда.

6.5. Базовая часть фонда оплаты труда Школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения, включая:

6.5.1. педагогический персонал (далее – ПП):

- педагогические работники, непосредственно осуществляющие учебный процесс (учителя, преподаватели),
- иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы и иные педагогические работники);

6.5.2. административно-управленческий персонал (далее – АУП):

- директор Школы;
- заместители директора;

6.5.3. вспомогательный персонал (далее – ВП):

- учебно-вспомогательный персонал (заведующий библиотекой, секретарь и иные работники);
- младший обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию здания, гардеробщики, уборщицы служебных помещений и иные работники).

6.6. Базовая и стимулирующая части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяется с учетом повышающих коэффициентов за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, квалификационной категории педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, количества обучающихся.

6.7. Выплаты стимулирующего характера за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания и т.д. устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СШ №8.

6.8. Другие единовременные выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СШ №8.

6.9. Премирование работников школы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ СШ №8.

6.10. Работодатель производит удержание из заработной платы работников школы только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится Работодателем в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

6.12. Работодатель создает в школе совместную комиссию (Совет трудового коллектива школы, Управляющий совет, общешкольный родительский комитет и т.д.) по финансово-

экономическим вопросам с целью определения источников (внебюджетных средств) доходной части сметы и расходов школы, направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств, определения сроков и формы отчетности по финансовым вопросам перед работниками школы.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1 оплачивать труд работников на основе настоящего Коллективного договора, систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с советом трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ).

6.13.2 выплачивать заработную плату своевременно по месту работы работника не реже чем каждые полмесяца.

6.13.3 возмещать 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.

6.13.4 сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13.5 при нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начисления со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ);

6.13.6 предоставлять основные государственные гарантии по оплате труда, в соответствии со ст. 130, 134 ТК РФ.

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

6.15. Работникам учреждения, занятым на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.16. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда:

подкласс 3.2 (вредные условия труда II степени) – 8 календарных дней;

подкласс 3.3 (вредные условия труда III степени) – 9 календарных дней;

подкласс 3.4 (вредные условия труда IV степени) – 10 календарных дней;

4 класс (опасные) – 12 календарных дней.

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 обеспечивать право работников учреждения на безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

7.1.2 проводить в учреждении специальную оценку условий труда;

7.1.3 производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и

здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

7.1.4 организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

7.1.5 обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Школы;

7.1.6 обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

7.1.7 проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

7.1.8 обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

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

7.1.10 обеспечивать режим труда и отдыха в соответствии с действующим законодательством РФ;

7.1.11 по установленным нормам оборудовать санитарно-бытовые помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи (с аптечками, укомплектованными препаратами для оказания первой помощи), комнаты для отдыха;

7.1.12 разрабатывать и утверждать с учетом мнения совета трудового коллектива инструкции по охране труда;

7.1.13 создать в учреждении на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей работодателей и совета трудового коллектива, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда в Школе;

7.1.14 финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда за счет средств Федерального бюджета, местного бюджета, а также внебюджетных источников;

7.1.15 устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;

7.1.16 оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

7.1.17 сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдение трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

7.1.18 предоставлять по заявлению работника необходимые документы для своевременного оформления пенсии;

7.1.19 обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраной труда;

7.1.20 соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

7.1.21 проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

7.1.22 содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

7.1.23 обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

7.1.24 предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о

пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

7.1.25 организовывать проведение обучения педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.2. Работник имеет право:

7.2.1 на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.2.2 обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.3. Работник обязан:

7.3.1 соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.3.2 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.3.3 проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные директором Школы.

7.3.4 не допускается работник к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.4. Стороны совместно способствуют формированию культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа.

## **8. Гарантии Совета трудового коллектива**

8.1. Работодатель учитывает мотивированное мнение Совета трудового коллектива по следующим вопросам:

8.1.1 расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

8.1.2 привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

8.1.3 разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

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

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

8.1.6 установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

8.1.7 применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

8.1.8 установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

8.1.9 утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

8.1.10 создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

8.1.11 применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

8.1.12 установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.2. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде.

8.3. Совет трудового коллектива обязуется:

8.3.1 представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.3.2 осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.3 осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Школы.

8.3.4 осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.3.5 разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем и работниками (ст. 86 ТК РФ).

8.3.6 направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного высказывания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.3.7 предоставлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.3.8 осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.3.9 участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.3.10 страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении совместно с комиссией по социальному, своевременно направлять заявки уполномоченному округа, города.

8.3.11 осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.3.12 осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.3.13 участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.3.14 осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Школы.

8.3.15 обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования совместно с работодателем. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховым взносах работников.

8.3.16 осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора**

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны совместно рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением в установленном законодательством порядке разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

### Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СШ №8.
2. Положение об оплате труда работников МАОУ СШ №8.
3. Соглашение по охране труда.
4. Норма обеспечения спец. одеждой.
5. План повышения квалификации;
6. Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании совета трудового коллектива «15» августа 2023 года.

От работодателя:

Директор МАОУ СШ №8  
О.С. Тиханова

\_\_\_\_\_  
(подпись)

М.П.

«15» августа 2023 г.  
дата

От работников:

Председатель совета трудового коллектива  
Л.Е. Ревина

\_\_\_\_\_  
(подпись)

«15» августа 2023 г.  
дата