

Муниципальное общеобразовательное автономное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска»  
(МОАУ СОШ № 3)

**Коллективный договор  
на 2020-2022 гг.**

**от работодателя:**

Директор МОАУ СОШ № 3

 В.В. Лазука



**от работников:**

Председатель профсоюзной  
организации МОАУ СОШ № 3

 Е.В. Ермоленко



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном автономном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска» (далее МОАУ СОШ № 3, школа) и заключённым между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска» (МОАУ СОШ № 3) в лице его представителя директора, действующего на основании Устава МОАУ СОШ № 3 и приказа о назначении, и

- работники Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3 г. Шимановска» (МОАУ СОШ № 3), являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях: установления социально-трудовых прав и профессиональных интересов, дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, улучшающих положение работников МОАУ СОШ № 3 по созданию более благоприятных условий труда, повышения уровня жизни работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением между Амурской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования и науки Амурской области по образовательным организациям на 2018-2020 годы, Отраслевым соглашением по учреждениям, находящимся в ведении Управления образования администрации города Шимановска на 2018-2020 годы.

1.4. Коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.5. Коллективный договор МОАУ СОШ № 3 не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить профком представлять их интересы в соответствии с действующим законодательством РФ во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о

начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников МОАУ СОШ № 3.

1.9. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников школы.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МОАУ СОШ № 3, при реорганизации школы в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором школы (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации МОАУ СОШ № 3 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.13. При смене формы собственности МОАУ СОШ № 3 коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации МОАУ СОШ № 3 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней со дня его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя МОАУ СОШ № 3 на уведомительную регистрацию в орган по труду Управления занятости населения Амурской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.18. Локальные нормативные акты МОАУ СОШ № 3, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем МОАУ СОШ № 3 по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МОАУ СОШ № 3;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- положение о порядке установления стимулирующих выплатах педагогическим

работникам МОАУ СОШ № 3;

– другие локальные нормативные акты.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления МОАУ СОШ № 3 непосредственно работниками и по согласованию с профкомом:

– консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

– получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

– обсуждение с работодателем вопросов о деятельности МОАУ СОШ № 3, внесении предложений по её совершенствованию;

– участие в разработке и принятии коллективного договора;

– другие формы.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работники имеют право в соответствии с Уставом МОАУ СОШ № 3 (п. 5.13.) на:

– участие в управлении школой в порядке, определяемом Уставом МОАУ СОШ № 3, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

– защиту профессиональной чести и достоинства, своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;

– свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

– самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, соответствующих принятым школой образовательным программам, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

– дополнительное профессиональное образование (профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. В этих целях администрация создает условия, необходимые для успешного обучения работников в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– аттестацию соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в государственной аттестационной комиссии;

– сокращённую продолжительность рабочего времени, удлинённый оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ, иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством РФ;

– длительный (до одного года) отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы без сохранения заработной платы.

Иные права, предусмотренные федеральными законами:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

– предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным

договором;

- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работники обязаны в соответствии с Уставом МОАУ СОШ № 3 (п.5.14.):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором (эффективным контрактом);

- соблюдать требования Устава МОАУ СОШ № 3, Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагога, соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- проходить в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- удовлетворять требованиям квалификационных характеристик и профессиональных стандартов;

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов в соответствии с утверждённой рабочей программой;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- заботиться о защите прав и свобод обучающихся, уважать права родителей (законных представителей);
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права сторон;
- проходить аттестацию в установленном порядке. Педагогические работники проходят аттестацию один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, создаваемой приказом директора школы в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников, утверждаемым директором по согласованию с педагогическим советом и с учётом мнения представительного органа работников;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные медосмотры при поступлении на работу; проходить ежегодное периодическое медицинское обследование (за счёт средств Учредителя), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению школы;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные федеральными законами.

### 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 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 (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, экономии электроэнергии и других ресурсов, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

### 2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором,

правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### 2.5. Профком:

- обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МОАУ СОШ № 3, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий;

- оказывает помощь членам профкома, а также работникам, не являющимся членами профкома, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения коллективного договора, а также

разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включённых в коллективный договор;
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МОАУ СОШ № 3 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.3. В трудовом договоре конкретизированы трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющимися от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждениях показателей и критериев.

3.4. Работодатели обеспечивают своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе, об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.



Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором, иными соглашениями, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, разделение, выделение, преобразование) МОАУ СОШ № 3 не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в МОАУ СОШ № 3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора по инициативе работодателя, либо работника на определённый срок не более 5 лет допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.59 ТК РФ). Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключённого на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

3.8. При заключении трудового договора, в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителя и его заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

3.9. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программы, обеспеченности кадрами других конкретных условий в школе по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МОАУ СОШ № 3 по согласованию профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году, если в мае известно количество классов-комплектов.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.10. При установлении учителям, для которых МОАУ СОШ № 3 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в МОАУ СОШ № 3, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых МОАУ СОШ № 3 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.13. Учебная нагрузка на нерабочие выходные и праздничные дни не планируется.

3.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

– временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, 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).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МОАУ СОШ № 3 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

## **IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об оплате труда работников МОАУ СОШ № 3, Положения о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОАУ СОШ № 3 (Приложение № 1,2).

4.2. Фонд оплаты труда работников МОАУ СОШ № 3 формируется на календарный год исходя из размера субсидий МОАУ СОШ № 3 на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности.

4.3. Система оплаты труда в МОАУ СОШ № 3, включая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в

соответствии с законодательством Российской Федерации и является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

4.4. Оплата труда работников школы осуществляется на основе штатно-окладной системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Шимановска.

4.5. Штатное расписание МОАУ СОШ № 3 утверждается приказом директора МОАУ СОШ № 3 по согласованию с Управлением образования администрации города Шимановска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) МОАУ СОШ № 3 на начало финансового года. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по школе могут вноситься изменения.

4.6. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ (т.е. без учёта природно-климатических условий различных регионов страны) федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.7. Заработная плата работников устанавливается в зависимости от квалификации работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.8. Работодатель:

— обеспечивает равную оплату за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников; формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включённым в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

— соблюдает дифференциацию в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путём применения стимулирующих надбавок к заработной плате, исчисленных с учётом фактического объёма педагогической (преподавательской) работы.

4.9. Заработная плата работников включает в себя: базовую часть – установленные работникам по тарификации должностные оклады; компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам (ставка); стимулирующую часть, включающую выплаты за качество и результативность труда, премии и иные поощрительные выплаты.

4.10. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по квалификационным категориям, присвоенным по результатам аттестации.

4.11. Размер должностного оклада (ставки) заработной платы работника устанавливается руководителем школы с учётом коэффициента (надбавок, доплат), предусмотренных локальными нормативными актами (коллективным договором, соглашением) за сложность и объём выполняемой работы (уровень образования, квалификационную категорию, педагогический стаж и др.), на основе базовых

должностных окладов (базовых ставок), установленных для соответствующей профессиональной квалификационной группы.

4.10. Квалификационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами школы (коллективным договором, соглашением).

4.11. Виды и размеры выплат стимулирующего характера, а также показатели и условия осуществления таких выплат устанавливаются локальным нормативным актом школы Положением о порядке установления стимулирующих выплат педагогическим работникам МОАУ СОШ № 3 (коллективным договором, соглашением).

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся в порядке и размерах не ниже установленных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях производится после определения размера заработной платы и обеспечения минимального размера труда, т.е. районный коэффициент и процентная надбавка, начисляемая в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями не включается в состав минимального размера оплаты труда.

4.12. Условия оплаты труда работника МОАУ СОШ № 3 указываются в трудовом договоре с ним либо в приложении (отдельном соглашении) к трудовому договору в соответствии с действующей в школе системой оплаты труда.

4.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МОАУ СОШ № 3, 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 установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении учёной степени – со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

4.14. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

- 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 почётного звания – со дня присвоения.

4.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме перечислением на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего за текущим месяцем.

4.17. Оплата труда библиотечного работника МОАУ МОШ № 3 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по должностным окладам (ставкам), предусмотренным для этих категорий работников.

4.18. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

4.19. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учёта рабочего времени и приказы, утверждённые директором школы. Табели учёта рабочего времени заполняют ответственные за заполнение и подписываются директором школы.

4.20. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

4.21. Плановый аванс устанавливается из расчёта не менее 30% тарифной ставки должностного оклада работника, внеплановый аванс в индивидуальном порядке выдаётся работникам по их личному заявлению в счёт заработной платы.

4.22. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности и включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.23. С целью поддержки молодых преподавательских кадров, педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в МОАУ СОШ № 3 после получения среднего профессионального либо высшего образования предусмотрены механизмы стимулирования их труда в виде назначения доплат к заработной плате на срок до трех лет.

4.24. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

#### **4.25. Работодатель обязуется:**

4.25.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

4.25.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

4.25.3. 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.

4.25.4. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.26. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.27. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

4.28. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

4.29. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.30. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

4.31. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из неё выдаются только лично работнику.

4.32. За своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, за задержку выплаты заработной платы работодатель несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

4.33. 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. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад (должностной оклад).

## **V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией МОАУ СОШ № 3 (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работы при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МОАУ СОШ № 3 свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; работники, получившие производственную травму и профессиональное заболевание в школе; лица, проработавшие свыше 25 лет; лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера; бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.

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

5.5. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.7. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из МОАУ СОШ № 3, в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**



Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

6.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития организации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путём предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участия в семинарах, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Создавать условия, необходимые для успешного обучения работников МОАУ СОШ № 3 в системе повышения квалификации и профессиональной переподготовки по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, 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).

6.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

6.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

## **VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МОАУ СОШ № 3 определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других

работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОАУ СОШ № 3 (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОАУ СОШ № 3.

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

7.4. Для педагогических работников МОАУ СОШ № 3 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МОАУ СОШ № 3.

7.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, имеющим нагрузку до 24 часов в неделю предоставлять один свободный день в неделю без уроков для методической работы и повышения квалификации.

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

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МОАУ СОШ № 3 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

За сверхурочную работу (дежурства по школе, проверку экзаменационных работ) предоставлять отгулы.

7.9. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность рабочего времени сокращается на один час для всех работников, за счёт сокращения продолжительности урока до 40-35 минут.

7.10. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до

трёх лет.

7.11. Время каникул в течение учебного года, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

7.12. Во время осенних, зимних, весенних каникул предоставлять по одному свободному дню для самообразования.

7.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

7.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

7.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.17. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

7.18. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по письменному заявлению работника в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.19. Библиотекарю школы предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 календарных дней в соответствии с письмом Министерства общего и профессионального образования РФ от 14.01.1998 г. № 0651-2 ин./27-06.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.20. Работодатель обязуется:

7.20.1. Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его заявлению отпуск с сохранением заработной платы при наличии фонда экономии заработной платы (ст.116 ТК РФ) (если такой возможности нет, то с последующей отработкой часов) в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием детей, работника, одного из родителей работника – 3 дня;
- на похороны родных и близких – 3 дня.

7.20.2. Предоставлять работникам отпуск с последующей отработкой часов или отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

7.20.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с рождением или усыновлением ребёнка – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (по согласованию с администрацией школы) – 1 день;
- для проводов сына в армию – 2 дня.

7.20.4. Администрация школы по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска при наличии экономии фонда оплаты труда:

- не освобождённому председателю профсоюзной организации – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- секретарю педагогического совета – 3 дня;
- в связи с прохождением ежегодного обязательного медицинского осмотра – 1 день.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работников предоставляется отдельно в каникулярное время.

7.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по школе, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, в рабочее время не включается, и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

7.22. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

7.23. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

7.24. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной работодателем.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников школы на здоровые и безопасные условия труда, 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 нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в школе специальную оценку условий и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками МОАУ СОШ № 3 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

Периодически организовывать проверку знаний работников школы по охране труда.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт школы.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

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

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ) не реже одного раза в пять лет.

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказать содействие инспекторам труда Профсоюза работников образования РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических ежегодных медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, гигиенического обучения по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Работник обязан:

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования), гигиеническое обучение по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

– 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).

8.18. Профком обязуется:

– организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников школы;

– проводить работу по оздоровлению детей работников МОАУ СОШ № 3.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. МОАУ СОШ № 3 в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления использования бюджетных средств и средств, полученных за счёт иных, не запрещённых законодательством Российской Федерации источников, использует в соответствии с Уставом финансовые и материальные средства, закреплённые за ним учредителем.

Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств, в соответствии с коллективным договором, может направляться на:

премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей; укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда МОАУ СОШ № 3.

Стороны договорились, что работодатель:

9.2. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.4. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

9.5. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

9.6. Освобождает педагогических работников МОАУ СОШ № 3, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета Амурской области, выделяемых на проведение ЕГЭ, ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, размер и порядок выплаты которой устанавливаются субъектом Российской Федерации.

9.7. Назначать ежемесячные выплаты педагогическим работникам, работающим с детьми из социально неблагополучных семей в размере 10% от количества недельных часов (в соответствии с подпунктом «в» пункта 2 Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»);

9.8. Устанавливать ежемесячную доплату к заработной плате на срок до трёх лет после получения среднего профессионального либо высшего образования молодым специалистам, впервые поступившим на работу в МОАУ СОШ № 3 в размере 5000 рублей.

9.9. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (при наличии денежных средств – с сохранением заработной платы) участникам очных областных конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Воспитать человека», «Сердце отдаю детям» – 3 дня.

9.10. Сотрудникам МОАУ СОШ № 3 за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения выплачивать единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почётных званий – до 5000 рублей;
- при объявлении благодарности или награждении почётной грамотой – до 3000 рублей;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации – до 3000 рублей один раз в год;
- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – до двух должностных окладов;
- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – до трёх должностных окладов.

## **Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации в МОАУ СОШ № 3 определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевого Соглашения, иных соглашений, Устава МОАУ СОШ № 3, настоящего коллективного договора.

10.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в МОАУ СОШ № 3.

10.2.2. Предоставлять профсоюзному органу МОАУ СОШ № 3 независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и подключение к сети Интернет) и необходимые нормативные документы и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

10.2.3. Не препятствовать профсоюзной организации в посещении подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.2.4. Предоставлять профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и по другим социально-экономическим вопросам.

10.2.5. Содействовать профсоюзной организации в использовании местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных



интересов работников.

10.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы, в том числе:

10.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в школе, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.3. Члены профсоюзной организации МОАУ СОШ № 3 освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

10.3.4. Члены профсоюзной организации, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.5. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий МОАУ СОШ № 3 по разработке тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Обязательства профсоюзной организации МОАУ СОШ № 3:

10.6. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.8. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МОАУ СОШ № 3.

10.9. 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.

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

10.11. Направлять учредителю МОАУ СОШ № 3 заявление о нарушении руководителем школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОАУ СОШ № 3.

В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации).

10.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МОАУ СОШ № 3.

10.18. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников МОАУ СОШ № 3, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам МОАУ СОШ № 3.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

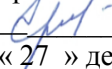
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за пять месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, органом по труду.

**СОГЛАСОВАНО**

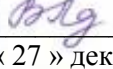
Председатель профсоюзной  
организации МОАУ СОШ № 3

 Е.В. Ермоленко  
« 27 » декабря 2019 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МОАУ СОШ № 3

 В.В. Лазука  
« 27 » декабря 2019 г.



**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в МОАУ СОШ № 3 г. Шимановска**

N п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или  Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.  1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Фартук из полимерных материалов с нагрудником  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  2 шт.  1 пара  6 пар
3.	Заведующий библиотекой	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 шт.
4.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар
5.	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий	по Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 пара  6 пар

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Щиток защитный лицевой или	до износа
	Очки защитные	до износа
	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Уборщик служебных помещений	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7.	Сторож (вахтер)	
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар