

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МОУ «СОШ №3»

Можарцева М.А. Можарцева

Протокол собрания трудового коллектива

№ 2 от «31» августа 2023 г.

От работодателя:

Руководитель учреждения

Т.А.Зайцева



17 сентября 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 3  
имени Героя России А.И. Алексеева»

на 2023- 2026 г.г.

Коллективный договор подписан:

01.09.2023 г.

Уведомительная регистрация:

Коллективный договор прошел уведомительную  
регистрацию в Министерстве труда, занятости  
и социальной защиты Республики Коми,  
с замечаниями  
Регистрационный № 96-К/2023  
от «17» 11 2023 г.  
40 Начальник управления труда: Смирнов В.В.  
Ф.И.О.

## г. Ухта

Раздел	Содержание
1	Общие положения
2	Трудовой договор
3	Прекращение трудового договора
4	Прием и увольнение работников
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
6	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
7	Рабочее время и время отдыха
8	Оплата и нормирование труда
9	Гарантии и компенсации
10	Охрана труда и здоровья
11	Трудовые отношения
12	Взыскания за нарушения трудовой дисциплины
13	Гарантии профсоюзной деятельности
14	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3 имени Героя России А.И. Алексеева» (далее Учреждение)
- 1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для членов Профсоюза, а так же по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Можарцевой Майи Александровны (далее – профком);
  - работодатель, в лице его представителя – руководителя Зайцевой Татьяны Алексеевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Профком Учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.7. В течение срока действия КД стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения членов Профсоюза. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения КД решаются сторонами.
- 1.8. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимается по согласованию) с Советом Учреждения:
  - Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение об оплате труда работников;
  - Соглашение по охране труда;
  - График отпусков;

- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - Перечень профессий и должностей профессий с вредными условиями труда.
  - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
  - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 1.9. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.10. **Настоящий коллективный договор вступает в силу** с момента его подписания сторонами – 01.09. 2023 года.
- 1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 01.09.2023 года, действует по 31.08.2026 год.
- 1.12. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 1.13. Договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, соглашением, заключенным по охране труда, настоящим Договором.
- 2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:
- на неопределенный срок;
  - на определенный срок (срочный договор). Срочные трудовые договоры заключаются только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами,

- если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения..
- 2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.
  - 2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в том числе с коллективным договором.
  - 2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим работы и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, при этом недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.
  - 2.7. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Законом Российской Федерации «Об образовании».
  - 2.8. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, медицинского обслуживания не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения (ст. 331, 351.1 ТК РФ).
  - 2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.  
Объем 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 учреждения с учетом мнения (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.  
Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
  - 2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.
- 2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
    - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.14. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества учащихся), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником его работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72-75 ТК РФ).
- В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- О введение изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.
- 2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 78-81

ТК РФ).

### 3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:
  - 3.1.1. соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
  - 3.1.2. истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и не одна из сторон не потребовала их прекращения;
  - 3.1.3. расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) (по собственному желанию);
  - 3.1.4. расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71,81 ТК РФ);
  - 3.1.5. перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
  - 3.1.6. отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением под ведомственностью (подчиненности) организации, либо ее реорганизации (ст.75 ТК РФ);
  - 3.1.7. отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
  - 3.1.8. отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением (часть 3,4 ст. 73 ТК РФ);
  - 3.1.9. отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем (часть 1ст. 72 ТК РФ);
  - 3.1.10. обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
  - 3.1.11. нарушения, установленные действующим Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).
  - 3.1.12. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 3.2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
- 3.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением штата производится с учетом мнения (по соглашению) профкома.
- 3.4. Увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласовывается с первичной профсоюзной организации.
- 3.5. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 3.6. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.
- 3.7. В связи с изменениями организации работы и существующих условий труда работников, если прежние обязательные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст. 77 ТК РФ.
- 3.8. Трудовой договор, заключенный на определенный срок (срочный трудовой договор) по истечении срока его действия может быть расторгнуты работодателем лишь в случаях,

предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

#### 4. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

- 4.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
  - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
  - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
  - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
  - документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний или специальной подготовки;
  - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которая устанавливается 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- 4.2. К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; 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, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 статьи 331 ТК РФ; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем ч. 3; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.
- 4.3. Лица из числа указанных в абзаце третьем ч. 2 статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ



конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.4. С учётом специфики работы (ст. 69 ТК РФ), Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации предусмотрена необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов:

- медицинское заключение, в том числе, результаты психиатрического освидетельствования (ст.212, 213 ТК РФ)

4.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

4.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации ст. 66.1 ТК).

4.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

- Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа - 25%

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трёхлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в образовательных организациях по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются граждане РФ в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование. В случаях, если после установления доплаты молодой

специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребёнком в возрасте до полутора лет, период осуществления доплаты, определённый настоящим положением, продолжается со дня прекращения указанных событий. Доплата устанавливается к должностному окладу пропорционально отработанному времени. Надбавки за выслугу лет молодым специалистам не устанавливаются.

- 4.8. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.
- 4.9. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий.
- 4.10. Трудовые книжки хранятся у работодателя наравне с ценными документами, в условиях, гарантирующих их недоступность для посторонних лиц; выданные на руки, на основании заявления работника, трудовые книжки хранятся у работника наравне с ценными документами.
- 4.11. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия за исключением случаев, предусмотренных в ст. 72.1, 72.2 ТК РФ, предусматривающие случаи, в которых не требуется письменное согласие работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.
- 4.12. Срочный трудовой договор (ст.59 ТК РФ), заключенный на определенный срок (не более пяти лет), расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 4.13. В день прекращения трудового договора, работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ст.84.1.)

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

### **5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

- 5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и осуществляет выплату работнику всех расходов, связанных с его направлением для повышения квалификации или переподготовки (ст. 187 ТК РФ).

5.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

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

5.2.4. 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 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (ст.173 ТК РФ, без сохранения заработной платы).

5.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

5.2.6. В целях материальной поддержки и закрепления педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности (более трех месяцев подряд вследствие общего заболевания или травмы);

- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- нахождении в отпуске до одного года в соответствии со ст. 48 закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»;

- возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения в течение одного года;

- при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации учреждения, сокращении численности и штата работников образовательного учреждения сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогическим работникам, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период не более одного года до прекращения трудовых отношений, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до окончания учебного года (31 мая).

5.2.7. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В тех случаях, когда педагогические работники (учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды и другие), имеющие квалификационную категорию

(высшую, первую) по основной должности, в том числе, работающие на условиях совместительства (внутреннего и внешнего) или выполняющие педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, по которой совпадают профили деятельности (воспитатели, социальные педагоги, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования), оплата труда сохраняется с учетом имеющейся у них по основной должности квалификационной категории.

5.2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 ТК РФ).

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

### **6.1. Работодатель обязуется:**

- 6.1.1. 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, предлагаемые варианты трудоустройства.
- 6.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.
- 6.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласования) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 6.1.4. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

### **6.2. Профком обязуется:**

- 6.2.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 6.2.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- 6.2.3. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

### **6.3. Стороны договорились, что:**

- 6.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели

первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

- 6.3.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.
- 6.3.3. 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.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

### **7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

- 7.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, расписанием факультативов, элективных курсов, групповых консультаций, кружковых занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1), утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа (по согласованию) и являются приложением к коллективному договору.
- 7.1.2. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей.
- 7.1.3. В Учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:
- нормальный режим рабочего времени – установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени;
  - неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя;
  - сменная работа – работа в две смены;
  - ненормированный рабочий день (для определенных категорий сотрудников).
- 7.1.4. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, пятидневная – с двумя выходными днями. Норма продолжительности рабочего времени не может превышать для женщин 36 часов, для мужчин 40 часов в неделю. Сотрудники, имеющие инвалидность - 35 часов. В пределах рабочего дня педагогические работники должны вести все виды учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной и других работ, вытекающих из занимаемой должности, учебного плана. Контроль за

соблюдением расписаний учебных занятий, графика проведения факультативов, элективных курсов и групповых консультаций осуществляется заместителем директора по учебной работе. Контроль за соблюдением расписания кружковых занятий, выполнением плана воспитательной работы осуществляется заместителем директора по воспитательной работе.

- 7.1.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: директор школы, заместители директора школы по учебной и воспитательной работе, заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе (ст.101 ТК РФ).
- 7.1.6. Учителю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 7.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 7.1.8. Работодатель организует учет рабочего времени и его использования всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.
- 7.1.9. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ). Не привлекаются к дежурству в выходные и праздничные дни женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной 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.
- 7.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 7.1.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.
- 7.1.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 7.1.13. Время каникул, не совпадающих 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.
- 7.1.14. Периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В периоды отмены учебных занятий в

отдельных классах, либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим условиям, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

- 7.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 7.1.16. Работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, отстраняет (не допускает) от работы руководитель учреждения. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смен), независимо от его(ее) продолжительности (ст. 81 ТК РФ).
- 7.1.17. Педагогическим работникам предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатели с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.
- 7.1.18. При предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение, полученной работником по медицинским показаниям, работодатель обязан предоставить работнику по его письменному заявлению оплачиваемый отпуск вне графика.
- 7.1.19. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.
- 7.1.20. 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. С согласия работника допускается разделение отпуска.
- 7.1.21. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.
- 7.1.22. Продолжительность отпуска педагогических работников – 56 календарных дней, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала – 28 календарных дней. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

## **7.2. Работодатель обязуется:**

- 7.2.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- за работу в местности, приравненной к Крайнему северу – 16 календарных дней;
  - занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ - 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ и пунктом 7.1.5. данного договора, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 календарных дней.

7.2.2. Работнику по его письменному заявлению работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- переезд на новое место жительства – до 2 календарных дней в году;
- работникам при рождении ребенка в семье, в случае регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней (целиком или по частям, один раз в год);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня в год;
- родителям выпускников школ в период вступительных экзаменов в ВУЗ – до 7 календарных дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня;
- работнику, не имеющему в течение года дней нетрудоспособностей – 3 календарных дня;
- другие случаи рассматриваются руководителем образовательного учреждения индивидуально.

7.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет



непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением права досрочного выхода на работу.

- 7.2.4. Предоставлять в каникулярное время педагогическим работникам отгулы за превышение нормы рабочего времени при подготовке обучающихся для участия в районных, городских, областных олимпиадах, научно-практических конференциях, в открытых уроках и т.д.
- 7.2.5. Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников только с письменного их согласия. От работы в лагере освободить классных руководителей выпускных классов.
- 7.2.6. Общим выходным днем для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе является воскресенье, по пятидневной рабочей неделе является суббота и воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).  
Учитель, педагогический работник обязаны: присутствовать на всех общешкольных мероприятиях (за исключением болезни, отпуска), в том числе в свободный от уроков день (ст.21 ТК РФ), так как он является рабочим днем.
- 7.2.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
- 7.2.8. Организовать дежурство администрации школы. Дежурный по школе администратор начинает дежурство с 08.00, заканчивает в 16.30, передавая обязанности ответственному за проведение кружков, секций, факультативов, индивидуальных консультаций.
- 7.2.9. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

### **8.1. Стороны исходят из того, что:**

- 8.1.1. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ). Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются по квалификационным разрядам и категориям в зависимости от образования и педагогического стажа.
- 8.1.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца устанавливаются 30 (31) числа текущего периода, за вторую половину – 15 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне этого дня. Выплата Заработной платы производится в валюте Российской Федерации в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, указанный им для этой цели.
- 8.1.3. Время простоя (ст. 157 ТК) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

- 8.1.4. За работникам, участвующим в забастовке из-за невыполнения КД, Отраслевого и территориального соглашений по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере.
- 8.1.5. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов (ст.141 ТК РФ).
- 8.1.6. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.
- 8.1.7. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачиваются застрахованному за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с четвертого дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда социального страхования.
- 8.1.8. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Постановлению администрации МО городского округа «Ухта» от 7 июля 2015года №1519 «О мерах по реализации решения Совета МОГО «Ухта» от 28.08.2009 № 341 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта». В случае если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не зачитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот (в ред. Приказа Минтруда РСФСР от 11.07.1991 377).
- 8.1.9. Работодатель информирует о размерах финансовых поступлений из всех источников (бюджет, внебюджетные средства и др. средства), отчитывается об их использовании не реже 1 раза в год.
- 8.1.10. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
- 8.1.11. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:  
- благодарность;  
- награждение Почетной грамотой;  
- премирование.
- 8.1.12. Поощрение применяется работодателем совместно или по согласованию с Советом Учреждения, в состав которого входит председатель первичной профсоюзной организации.
- 8.1.13. Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись поощрений вносится в трудовую книжку работника.
- 8.1.14. За особые трудовые заслуги работники представляются к награждению наградами администрации МОГО «Ухта», отраслевыми наградами РК и РФ, государственными

наградами РК и РФ. В таких случаях Совет Учреждения ходатайствует (наградной лист) перед Учредителем о награждении работника за заслуги.

8.1.15. Заработная плата работников, оплата труда которых осуществляется на основе Положения об оплате труда, включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда;
- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество и результативность;
- надбавки за выслугу лет;
- премии;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей работника
- доплаты молодым специалистам;
- компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена (далее ЕГЭ);
- компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена (далее ОГЭ).

8.1.16. Оплата труда педагогических работников Учреждения, осуществляющих образовательный процесс, производится в соответствии с квалификационной категорией.

8.1.17. Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс, производится по новой системе оплаты труда (НСОТ) на основе нормативно-подушевого финансирования.

Заработная плата рассматривается с учетом:

- количества учащихся по предмету в каждом классе;
  - количества часов обучения предмету за месяц;
  - коэффициента, учитывающего деление класса на группы по отдельным предметам и др.
- Значение показателей особенностей для каждого предмета устанавливается директором по согласованию с профкомом.

8.1.18. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) и распределяется по всем категориям работников.

8.1.19. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам Учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других педагогических работников (воспитатели групп продленного дня, педагог-психолог, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ и др.);
- учебно-вспомогательного персонала;
- технического персонала (уборщик служебных помещений, дворник и др.)

8.1.20. Стимулирующая часть ФОТ от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно Положений о компенсации и премиальных выплатах.

Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня утверждения и издания приказа по учреждению.

Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива.

Срок действия Положения не ограничен.

- 8.1.21. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 8.1.22. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой должности.
- 8.1.23. Периоды отмены образовательного процесса (учебных занятий) для обучающихся, воспитанников в активированные дни и приостановление деятельности при массовом заболевании обучающихся гриппом или ОРВИ являются рабочим временем для педагогических и других работников образовательного учреждения.
- 8.1.24. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе. Оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.
- 8.1.25. В структуру минимального размера оплаты труда, определенную статьями 129 и 133 и 1331 ТК РФ входят не только тарифные ставки, оклады (должностные оклады), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, премии и другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. В системе оплаты труда должна соблюдаться норма, гарантирующая работнику зарплату не ниже минимального размера оплаты труда, и другие положения трудового законодательства, в частности, норма об оплате труда в повышенном размере для работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Процентная надбавка и районные коэффициенты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях должны начисляться работникам сверх минимального размера оплаты труда. Согласно позиции Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П в состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда не должны включаться доплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни.  
Время простоя (временной приостановке работы по причине экономического, технологического, технического или организационного характера) по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника без нахождения на рабочем месте (при отсутствии мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения,
- 8.1.26. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с коллективным договором.

## **8.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

- 8.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

- 8.2.2. Работодатель обязуется своевременно выплачивать работнику заработную плату не реже, чем два раза в месяц. Конкретные дни выдачи заработной платы определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
- 8.2.3. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).
- 8.2.4. Работодатель обязуется оплачивать льготный проезд согласно Постановлению администрации МОГО «Ухта» №1519 от 07.07.2015г. «О мерах по реализации решения Совета МОГО «Ухта» от 28.08.2009г. №341 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта».
- В случае если работнику предоставляется право льготного проезда к месту проведения отпуска и обратно, работодатель (по желанию работника) предоставляет дни без сохранения среднего заработка для проезда. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года, не засчитывается работнику в срок отпуска и определяется по тому виду транспорта, которым работник воспользовался. Заработная плата за это время не сохраняется. Указанное время включается в стаж работы, дающий право на отпуск и получение льгот (в ред. Приказа Минтруда РСФСР от 11.07.1991 №77).
- 8.2.5. Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением об оплате труда работников МОУ «СОШ №3»
- 8.2.6. Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением об оплате труда о премировании работников МОУ «СОШ №3»
- 8.2.7. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.
- По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).
- 8.2.8. Выплату работникам надбавки в размере 35% оклада за работу в ночное время (22.00 час. – 06.00 час следующего дня).
- 8.2.9. Сверхурочная работа (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Оплата труда работников образования в случае неявки сменяющегося работника осуществляется как за сверхурочную работу.

- 8.2.10. Выплату компенсации работникам, занятых тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда.
- 8.2.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

### **8.3. Профсоюз:**

- 8.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения, содержащих нормы трудового права.
- 8.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.
- 8.3.3. Предоставляет и защищает трудовые права профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

## **9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

**Стороны договорились**, что работодатель:

- 9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 9.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 9.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- 9.4. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста мест в дошкольном учреждении.
- 9.5. Организует в учреждении общественное питание.
- 9.6. Работодатель сохраняет за работником место работы и средний заработок в случае направления его командировку. При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (не более 700 рублей).
- 9.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.
- 9.8. На время прохождения медицинского осмотра за работником, обязанным в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).
- 9.9. На работников образовательных учреждений распространяются гарантии и компенсации для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в соответствие с решением Совета МОГО «Ухта» №341 от 28.08.2009 г. «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, являющихся работниками органов местного самоуправления МОГО «Ухта», муниципальных учреждений МОГО «Ухта».
- 9.10. Работнику, обучающемуся по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК).
- 9.11. Совместные обязательства работодателя и профсоюзного комитета по социальной защите работников:
- поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности, а также проработавших длительное время в данном учреждении (награждать Почетной грамотой, благодарностью и т.д.)
  - представлять за особые трудовые заслуги к государственным наградам (ст.191 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 9.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников. 7.5. Оказывать материальную помощь, на основании заявлений работника (члена профсоюза - согласно Положению об оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организации)
- 9.13. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- 9.14. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Плана улучшения условий и охраны труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, членами комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.
- 9.15. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 9.16. В целях защиты прав и интересов работников:
- принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда (программы) планы мероприятий, соглашений)) улучшения условий и охраны труда, документы о дополнительных (сверх установленных законодательством) компенсациях за работу в тяжелых и вредных условиях труда и др.).
  - осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля., судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещении вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договора.
- 9.17. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.
- 9.18. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.
- 9.19. В исключительных случаях по заявлению работника и представлению администрации и выборного профсоюзного органа Учреждения продлевается срок действия квалификационных категорий работникам Учреждения на срок не более 1 года с момента окончания квалификационной категории в индивидуальном порядке в следующих случаях:
- длительная временная нетрудоспособность;
  - нахождение в отпуске по беременности и родам, и по уходу за ребенком по выходу на работу;
  - нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 55 закона РФ «Об образовании»;
  - возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или сокращением численности и штата работников Учреждения в течении одного года;
  - при вынужденном переходе на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории в случае реорганизации Учреждения, сокращения численности и штата работников Учреждения.

## **10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**10.1. Работодатель обязуется:**

- 10.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 209-210 ТК РФ).

Для реализации этого право заключить соглашение по охране труда определить ряд организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Работодатель обязан обеспечить учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников (статья 226 ТК РФ, приказ Минтруда России от 15.09.2021 № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»)

10.1.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

10.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровью детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.1.4. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (ст. ст.221 ТК РФ).

Провести специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.214 ТК РФ)

10.1.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований по охране труда (ст.219 ТК РФ).

10.1.6. Не допускать работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (статья 220 ТК РФ).

10.1.7. Не допускать к работе работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения.

10.1.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

10.1.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.219 ТК РФ).

10.1.11. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

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

10.1.13. 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.

- 10.1.14. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда женщин, в том числе:
- не привлекает к работам в сверхурочное время и работам в выходные дни, не направляет в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
  - ограничивает применение труда женщин на работах в ночное время;
  - выделяет рабочие места исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.
- 10.1.15. Работодатель обеспечивает условия труда молодежи, в том числе исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.
- 10.1.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 10.1.17. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) коллегиального органа (ст. 214 ТК РФ).
- 10.1.18. Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.
- 10.1.19. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 10.1.20. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю утери кормильца при использовании им трудовых обязанностей.
- 10.1.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 10.1.22. Работодатель совместно с профсоюзом:
- разрабатывает и реализовывает мероприятия по обеспечению здорового образа жизни работников, направленные на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе, вызванных вирусом иммунодефицита человека ВИЧ/СПИД, вирусными гепатитами В и С, проводит вакцинацию работников в целях снижения заболеваемости;
- 10.1.23. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии 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 здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 10.1.24. Обеспечивать работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 10.1.25. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с медицинским заключением (в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных периодических медицинских осмотров).
- 10.1.26. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 10.1.27. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.
- 10.1.28. Один раз в год информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

- 10.1.29. Заключать договоры добровольного страхования жизни и здоровья работников по профессиям повышенного профессионального риска с учетом финансовых возможностей организации.
- 10.1.30. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ)

**10.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- 10.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.
- 10.2.2. Проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюзов.
- 10.2.3. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.2.4. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- 10.2.5. Принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда.
- 10.2.6. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.
- 10.2.7. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда.
- 10.2.8. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в условиях, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

**10.3. Работник обязуется:**

- 10.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
- 10.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 10.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 10.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 10.3.5. Извещать немедленно 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.

## **11. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

**Стороны договорились, что:**

- 11.1. Управление Учреждением осуществляется в соответствии с законодательством

- Российской Федерации с учетом особенностей, установленных законодательством об образовании, на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности.
- 11.2. Учреждение обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с законодательством об образовании, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Коми и Уставом Учреждения.
- 11.3. Учреждение свободно в определении содержания образования, выборе учебно-методического обеспечения, образовательных технологий по реализуемым им образовательным программам.
- 11.4. Отношения участников образовательного процесса строятся на основе сотрудничества, доброжелательности и уважения друг к другу, приоритета общественных ценностей. Меры дисциплинарного взыскания к учащимся не применяются.
- 11.5. Права и обязанности Руководителя, его компетенция в области управления Учреждением определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом Учреждения.
- 11.6. К компетенции Учреждения в установленной сфере деятельности относятся:
- разработка и принятие правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов;
  - материально-техническое обеспечение образовательной деятельности, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами образования;
  - предоставление Учредителю и общественности ежегодного отчета о поступлении и расходовании финансовых и материальных средств, а также отчета о результатах самообследования;
  - установление штатного расписания, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников;
  - разработка и утверждение образовательных программ Учреждения;
  - разработка и утверждение по согласованию с Учредителем программы развития Учреждения, если иное не установлено настоящим Федеральным законом;
  - прием учащихся в Учреждение;
  - использование и совершенствование методов обучения и воспитания, образовательных технологий;
  - проведение самообследования, обеспечение функционирования внутренней системы оценки качества образования;
  - создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания учащихся и работников Учреждения;
  - формирование структуры Учреждения;
  - создание условий для занятия учащихся физической культурой и спортом;
  - содействие деятельности общественных объединений родителей (законных представителей) учащихся, осуществляемой в Учреждении и не запрещенной законодательством Российской Федерации;

- организация научно-методической работы, в том числе организация и проведение научных и методических конференций, семинаров;
  - обеспечение создания и ведения официального сайта Учреждения в сети "Интернет";
  - иные вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 11.7. Работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:
- требовать от администрации оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав;
  - участвовать в управлении Учреждением в соответствии с Уставом;
  - вносить предложения по совершенствованию воспитательно-образовательного процесса, по улучшению условий труда в соответствии с Уставом;
  - защищать профессиональную честь, достоинство и деловую репутацию;
  - получать копии жалоб, поданных в письменной форме, при дисциплинарном расследовании нарушений норм профессионального поведения или Устава Учреждения;
  - на конфиденциальность дисциплинарного (служебного) расследования, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ;
  - принимать участие в разработке инновационной политики и программы развития Учреждения;
  - участвовать в деятельности Учреждения по оказанию дополнительных образовательных услуг, в том числе платных;
  - принимать участие в городских, региональных и всероссийских конкурсных мероприятиях, смотрах, научно-практических конференциях;
  - публиковаться в научно-практических изданиях, сборниках, журналах разного уровня;
  - выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний учащихся. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам);
  - повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации;
  - права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми, отраслевыми Соглашениями.
- 11.8. Работники Учреждения обязаны:
- выполнять функции и, возложенные на него обязанности, установленные должностной инструкцией;
  - соблюдать Устав, Правил внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты Учреждения, законные распоряжения руководителя;
  - реализовывать в полном объеме образовательные программы, утверждённые Учреждением, в соответствии с Лицензией;
  - применять формы, методы и средства в организации образовательного процесса соответствующие возрастным психофизическим особенностям, наклонностям, способностям, интересам и потребностям детей;
  - соблюдать права и свободы учащихся и работников Учреждения;
  - подготовить рабочее место к новому учебному году;
  - соблюдать в процессе осуществления своей трудовой деятельности отношения в пределах, определяемых действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ;
  - нести материальную ответственность за причинение прямого действительного ущерба Учреждению в соответствии с действующим законодательством РФ;
  - соблюдать правила пожарной безопасности, охраны труда, СанПиН к организации жизнедеятельности учащихся в Учреждении;

- бережно относиться к имуществу Учреждения, пресекать любые попытки хищения материальных ценностей;
- 11.9. Педагогические работники Учреждения имеют трудовые права и социальные гарантии:
- выбирать и использовать методики обучения, воспитания и оздоровления детей; учебные пособия и материалы в соответствии с образовательной программой, утверждённой Учреждением, методы оценки знаний учащихся. Заниматься инновационной и опытно-экспериментальной деятельностью (педагогическим работникам)
  - право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст.47 ФЗ № 273 –ФЗ)
  - право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
  - право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Коми;
  - повышать квалификацию, обучаться на курсах повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.
  - прохождение аттестации для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям.
- 11.10. Педагогические работники Учреждения обязаны:
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы дошкольного образования;
  - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
  - уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;
  - развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать культуру здорового и безопасного образа жизни;
  - применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
  - систематически повышать свой профессиональный уровень;
  - проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
  - проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - соблюдать Устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка.
- 11.11. Права работников Учреждения и меры их социальной поддержки определяются законодательством Российской Федерации, Уставом и трудовым договором. Порядок комплектования персонала и установление штатного расписания Учреждения регламентируется Уставом Учреждения.
- 10.12. Учреждение несет ответственность в установленном законодательством Российской Федерации и Республики Коми порядке за:
- невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции;
  - за реализацию не в полном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом;
  - за жизнь и здоровье учащихся, работников Учреждения;
  - за нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод учащихся, родителей (законных представителей) учащихся.
  - нарушение или незаконное ограничение права на образование и предусмотренных законодательством об образовании прав и свобод учащихся, родителей (законных представителей) учащихся, нарушение требований к организации и осуществлению образовательной деятельности, Учреждение и его должностные лица несут административную ответственность в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.
- 10.13. Учреждение обеспечивает охрану здоровья обучающихся, включающую в себя:
- оказание первичной помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья;
  - организацию питания учащихся;
  - определение оптимальной учебной нагрузки и продолжительности каникул;
  - пропаганду и обучение навыкам здорового образа жизни;
  - организацию и создание условий для профилактики заболеваний и оздоровления учащихся, для занятия ими физической культурой и спортом;
  - прохождение учащимися в соответствии с законодательством Российской Федерации периодических медицинских осмотров и диспансеризации;
  - профилактику и запрещение курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов и других одурманивающих веществ;
  - обеспечение безопасности учащихся во время пребывания в Учреждении;
  - профилактику несчастных случаев с учащимися во время пребывания в Учреждении;
  - проведение санитарно-противоэпидемических и профилактических мероприятий.

## **12. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.**

- 12.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие меры дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ):

- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по соответствующим основаниям.
- 12.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.
  - 12.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
  - 12.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.
  - 12.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.
  - 12.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.
  - 12.7. Приказ руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом составляется соответствующий акт.
  - 12.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
  - 12.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, по ходатайству первичной профсоюзной организации.
  - 12.10. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации до истечения срока действия трудового договора являются:
    - повторное в течение года грубое нарушение Устава Учреждения;
    - применение, в том числе однократно, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащихся;
    - появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
  - 12.11. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным поступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с Советом Учреждения.
  - 12.12. Дисциплинарные взыскания к руководителю Учреждения применяется Учредителем, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета определяется ТК РФ, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом профсоюза работников образования и науки, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

### 13.1. **Обязательства работодателя перед профсоюзным комитетом образования:**

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
  - содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
  - предоставлять профсоюзным органам учреждения всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально- экономическим вопросам.
- не препятствовать:
- осуществлению деятельности профсоюза;
  - посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнению КД, соглашений, рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.

### 13.2. **Стороны договорились о том, что:**

- 13.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 13.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 13.2.3. Председатели (заместители председателей) первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы в данном учреждении, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия вышестоящей организации Профсоюза – президиума городского комитета Профсоюза; председатель городского комитета Профсоюза – без согласия Президиума Коми республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 13.2.4. Председателям и членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.
- 13.2.5. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы.
- 13.2.6. Установить для неосвобожденных от основной работы председателей первичных профсоюзных организаций доплату в размере не менее 10 % должностного оклада (тарифной ставки) из стимулирующего фонда оплаты труда учреждения. Доплаты более 10% могут быть установлены коллективными договорами образовательных учреждений.
- 13.2.7. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по соглашению) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 13.2.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.



- 13.2.9. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 13.2.10. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношении с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 13.2.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; (ст.113 ТК РФ);
  - очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - принятие Положений о дополнительных отпусках;
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
  - составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
  - установление системы оплаты труда;
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
  - определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
  - другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.
- 13.2.12. Управление образования обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителя профсоюза в управленческих совещаниях.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии:

- по ликвидации организации;
- по охране труда
- по аттестации работников;
- по специальной оценке, условий труда;
- о служебных расследованиях;
- по приёме образовательных учреждений к новому учебному году.

#### **14. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА.**

##### **Профсоюз обязуется:**

- 14.1. Представлять и защищать права и интересы работников МОУ «СОШ № 3»
- 14.2. Информировать администрацию о решениях профкома, касающихся ее деятельности, результатах всех проверок, связанных с выполнением администрации КД.
- 14.3. Информировать администрацию и трудовой коллектив о решениях, принимаемых вышестоящими профсоюзными органами.
- 14.4. Предоставлять членам профсоюза путевки на Санаторно-курортное лечение и летний отдых в соответствии с Программой городского комитета Профсоюза и Коми республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 14.5. Сохранять профсоюзное членство и право на получение льгот от Профсоюза:
  - за лишившимися работы в связи с сокращением штатов, ликвидацией учреждения и вставшими на учет в центр занятости – до приема на другую работу;
  - за прекратившими работу в связи с выходом на пенсию по возрасту, инвалидности и изъявившим желание (письменное) состоять на профсоюзном учете.
- 14.6. Предусматривать в профсоюзном бюджете ассигнования на:
  - материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;
  - премирование профсоюзного актива в соответствии с Положением о премировании профактива;
  - культурно-массовую и спортивную работу;
  - оплату проезда на профсоюзные семинары, учебу;
  - частичную компенсацию расходов членов профсоюза на приобретение путевок в рамках программы Коми республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки «Летний отдых и санаторно-курортное лечение»;
  - оказывать организационную помощь и материальную поддержку (при наличии средств) Совету ветеранов образования.
- 14.7. Содействовать реализации настоящего Соглашения, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах учреждений образования при выполнении работодателями условий соглашений, коллективных договоров.
- 14.8. Совместно с работодателями содействовать профессиональному росту педагогических и иных работников образовательных учреждений, улучшению условий их труда.
- 14.9. Осуществлять контроль над выполнением обязательств по предоставлению социальных гарантий работникам — членам Профсоюза в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Соглашением.
- 14.10. Анализировать социально-экономическое положение работников учреждений образования, взаимодействовать с муниципальными органами власти в разработке

предложений, проектов нормативных актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности работников.

- 14.11. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Коми, Отраслевым и Региональным соглашениями, другими обязательными для сторон нормативными актами.
- 14.12. При выполнении условий настоящего Соглашения Профсоюз обязуется не допускать со стороны профсоюзных организаций действий, приводящих к нарушению уставной деятельности учреждений образования в осуществлении учебно-воспитательного процесса, не инициировать коллективные забастовочные действия.

## **15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

### **15.1. Стороны договорились, что:**

- 15.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- 15.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании коллектива Учреждения один раз в год.
- 15.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 15.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 15.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

## **16. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В ТЕКСТ ДОГОВОРА.**

- 16.1. Изменения и дополнения в КД могут вноситься по инициативе любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия КД решением общего собрания трудового коллектива.
- 16.2. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия КД.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.