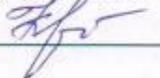


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива  
и администрации  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средней школы №23»  
Тульской области, Богородицкого района, с.Кузовки  
на 2020 - 2023 гг.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СШ №23

  
Е.Л.Квасникова

От работодателя:

Директор  
МОУ СШ № 23



В.Н.Ануфриева

Коллективный договор принят на общем собрании работников  
муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 23»  
Тульской области, Богородицкого района, с.Кузовка

с.Кузовка

2020г

## І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ СШ № 23 .

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тульской области, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти Тульской области, органов местного самоуправления муниципального образования Богородицкий район, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, соглашением между администрацией муниципального образования Богородицкий район, комитетом по образованию администрации муниципального образования Богородицкий район и районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально- трудовых отношений.

Законом Тульской области от 2 ноября 2007г. № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», Законом Тульской области от 30 сентября 2013г. №1989-ЗТО «Об образовании», областным отраслевым соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза «Соглашение между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации Ануфриевой Валентины Николаевны (далее - работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя –председателя первичной профсоюзной организации МОУ СШ № 23 (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Квасниковой Елены Львовны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 лет до заключения нового.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.2. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать

ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.5. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.6. В соответствии с Соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы массовым является увольнение. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель своевременно не менее чем за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий и в полном объеме представляет органам службы занятости, соответствующему выборному органу профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а соответствующему выборному органу профсоюзной организации также о предложениях работникам другой работы. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий,

предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

– При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

2.2.8. В соответствии с соглашением между министерством образования и культуры Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ массовым является увольнение:

– ликвидация учреждений образования при любой численности работающих;

– сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней в учреждениях с численностью до 50 человек;

– сокращение численности или штата работников учреждений в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней; 200 и более человек в течение 60 календарных дней; 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.2.9. При сокращении численности и (или) штата работников, кроме перечисленных в статьях 179, 261 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка. - Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

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

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

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

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 работников.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.14. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 5 число следующего месяца и 20 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, доплат компенсационного характера, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования устанавливается Положением об оплате труда работников образовательной организации в соответствии с постановлением правительства Тульской области от 23 мая 2014г. № 263 «Об утверждении Положения

об условиях труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», постановление главы администрации муниципального образования Богородицкий район от 31.07.2014 года № 1139 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность».

Установить работнику доплату за работу, не входящую в должностные обязанности, по социальной защите работников, заключению и контролю за выполнением коллективного договора в размере 20 % от *должностного оклада*.

Установить работнику - наставнику молодых специалистов доплату за работу, не входящую в должностные обязанности работника в размере 5 % от ставки.

За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективного договора по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;
- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

3.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки.

3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (*размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором*).

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (*указываются возможные основания*):

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

3.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, продолжительность рабочего времени педагогических работников разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти.

3.8. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.9. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставки заработной платы в одинарном размере.

3.10. Установить нормативы численности персонала, занятого обслуживанием в дошкольной образовательной организации, в соответствии с постановлением Министерства труда России от 21 апреля 1993г. №88 «Об утверждении нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений.

3.11. Установить должность уборщика служебных помещений в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, из расчета 0,5 ед. на каждые 250 кв. м. убираемой площади, но не менее 0,25 должности на учреждение.

3.12. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда принимаются по согласованию с профкомом.

3.13. Пересмотр норм труда производится только при совершенствовании или внедрении новой техники, технологии, проведения организационных мероприятий по согласованию с профкомом.

3.14. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать в соответствии с Приложением №2 к коллективному договору МОУ СШ №23.

3.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МОУ СШ №23.

3.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

3.17. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

3.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.4. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.5. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.6. 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.7. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпусках в связи с рождением ребенка, по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.8. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.10. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) непрерывная рабочая неделя с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.11. Общим выходным днем является воскресенье. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.13. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

4.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.16. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.17. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

4.19. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

4.20. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.21. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.23. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

4.24. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

4.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.26. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.27. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

4.31. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 5 дней;
- за ненормированный рабочий день 5 дней;
- за особый характер работы 5 дней.

4.32. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда,

обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (приложения №№ 4,5 к коллективному договору).

4.33. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.36. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

4.37. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

4.38. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.39. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ); излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.40. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дней;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дней;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

4.41. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.42. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.43. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником,

в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства -7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу -3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника -30 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.46. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.47. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.48. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.49. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в

- размере 100% за счет средств работодателя.
- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
    - ✓ при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
    - ✓ при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
    - ✓ в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
  - сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:
    - ✓ временной нетрудоспособности;
    - ✓ нахождения в отпусках по беременности и родам;
    - ✓ нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
    - ✓ нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации; 16
    - ✓ возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
    - ✓ за год до ухода на пенсию по старости;
    - ✓ нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.
  - сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:
    - ✓ при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
    - ✓ по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
    - ✓ по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
    - ✓ при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:
      - Должность, по которой присвоена квалификационная категория
      - Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности:
  - Учитель, преподаватель, воспитатель (независимо от места работы: группaproдленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»

## ОБЖ)

- Старший воспитатель
- Воспитатель
- Преподаватель-организатор
- Основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
- Учитель; преподаватель, ведущий занятия обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
- Руководитель физвоспитания
- Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
- Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
- Учитель трудового обучения (технологии)
- Мастер производственного обучения; инструктор по труду
- Учитель-дефектолог, учитель-логопед
- Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
- Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
- Учитель музыки общеобразовательного учреждения;
- преподаватель учреждения среднего профессионального образования
- Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП
- Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
- Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования
- Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
- Учитель общеобразовательного учреждения

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника.

Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Тульской области, повторно аттестующиеся на высшую или первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ выше средних в субъекте Российской Федерации, ученые степени, награжденные государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота), при условии работы по профилю, ставшие победителями конкурса лучших учителей России в рамках реализации ПНП «Образование», проходят аттестацию по характеристике и самоанализу.

- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение

- (строительство);
- ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;
  - оказывать материальную помощь при потере близкого родственника;
  - оказывать материальную помощь при рождении ребенка;
  - с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации;
  - направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ). В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;
  - предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;
  - предоставлять работнику, направляемому работодателем или поступившему самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст.173 ТК РФ. Предоставлять работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направляемым работодателем для получения образования, дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка путем заключения в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору;
  - содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;
  - выплачивать работникам организации на основании заявления работника пособие на санаторно-курортное лечение в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности из средств бюджета Тульской области;
  - производить из средств бюджета Тульской области на основании заявления работника единовременную выплату в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
- Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).
- Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
- Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.
- Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.
- Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.
- Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № коллективного договора.
- Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка и приобретение медицинских книжек за счёт средств учредителя.
- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для

осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### 6.1. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ). Перечисляет на счета Профсоюза по личному заявлению работника, не являющегося членом Профсоюза, на которого распространяется действие коллективного договора и отраслевых территориальных

соглашений, денежные средства в размере 3% заработной платы.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
- Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.5. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования

- труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами

(статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора работникам, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без

предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию

### **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

8.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль над охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности

выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

#### **IX. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОУ СШ № 23

\_\_\_\_\_ Е.Л.Квасникова

**От работодателя:**

Директор  
МОУ СШ № 23

\_\_\_\_\_ В.Н.Ануфриева

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 1**  
**к коллективному договору МОУ СШ № 23**

**Расчетный листок за Сентябрь 2019**

**Организация: МОУ ОШ № 30**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК За  
сентябрь 2019

**Иванов Иван Иванович (0000000150)**

Организация: МОУ ОШ № 30

Подразделение:

**К выплате:**

**14 712,63**

Должность: учитель

Оклад 9

(тариф): 030

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>					<b>22 640,00</b>	<b>Удержано:</b>		
						<b>2 943,00</b>		
01-1 Оплата по окладу		25	165	25,00 дн.	9 030,00	НДФЛ		2 943,00
51 Коэф по заним должн				25,00 дн.	903,00	<b>Выплачено:</b>		
53 Коэф за выслугу лет				25,00 дн.	1 806,00	<b>19 697,00</b>		
						Выплата аванса 28		5 000,00
54 Коэф за категорию				25,00 дн.	1 361,00	Выплата зарплаты 33		14 697,00
56 Проверка тетрадей				25,00 дн.	1 740,00			
58 Классное руководство				25,00 дн.	2 000,00			
69 Педагогические часы				25,00 дн.	5 800,00			

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

**Приложение № 2**  
**к коллективному договору МОУ СШ № 23**

Положение  
об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 23»

**1. Общие положения.**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Основная школа № 30» (далее Организация) (далее Положение) разработано на основе следующих нормативных актов:

- Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
  - Федеральный закон №131-ФЗ от 06.10.2003;
  - Трудовой кодекс Российской Федерации ст.44;
  - Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
  - Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2013-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
  - Закон Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании», ст. 19;
  - Постановление правительства Тульской области от 15.04.2014 № 190;
  - Постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность»;
  - Постановление главы администрации МО Богородицкий район Тульской области от 31.07.2014 № 1139 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность»;
  - Устав школы;
  - Коллективный договор.
- 1.1. Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников в развитии творческой активности и инициативы, повышения уровня профессиональной деятельности, закрепления высококвалифицированных кадров.
- 1.2. Оплата труда работников в Организации формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.
- 1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.
- 1.5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников муниципальных

организаций муниципального образования Богородицкий район соответствующих отраслей.

- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.8. Оплата труда работников МОУ СШ №23 осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организации, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.
- 1.9. Стимулирующие и компенсационные выплаты, премии к должностным окладам устанавливаются приказом директора по согласованию с учетом мнения первичной профсоюзной организации школы в соответствии с настоящим Положением. Они могут устанавливаться как основным работникам, так и работающим по совместительству.
- 1.10. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования

1. Размеры должностных окладов, ставок работников Организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» - 4948 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» - 5775 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники» - 8930 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений» - 10390 рублей.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений Организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов соответствующих руководителей. Должностной оклад, ставка работников образования Организации, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2. Работникам образования Организации устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам: повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по Организации (структурному подразделению); персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную

категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности устанавливается работникам Организации в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке по занимаемой должности:

- ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»
- 2 квалификационный уровень 0,05
- ПКГ «Педагогические работники»
- 2 квалификационный уровень 0,05
- 3 квалификационный уровень 0,08
- 4 квалификационный уровень 0,1
- ПКГ «Руководители структурных подразделений»
- 2 квалификационный уровень 0,05
- 3 квалификационный уровень 0,08

4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам Организации не носит обязательный характер. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке - до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам Организации.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования Организации в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,1;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

7. С учетом условий труда работникам Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. Работникам Организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## 2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих,

устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - 4948 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - 5775 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - 8247 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» - 9895 рублей.

2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

- Заведующий библиотекой, читальным залом, начальник отдела 9895 рублей.

3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, за исключением работников, занимающих должности служащих; повышающий коэффициент к должностному окладу по Организации (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности ПКГ:

- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»  
2 квалификационный уровень 0,05
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»  
2 квалификационный уровень 0,05  
3 квалификационный уровень 0,08  
4 квалификационный уровень 0,15
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  
2 квалификационный уровень 0,05  
3 квалификационный уровень 0,08  
4 квалификационный уровень 0,1  
5 квалификационный уровень 0,15
- ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»  
2 квалификационный уровень 0,05  
3 квалификационный уровень 0,08

5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

6. Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 3,0.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

8. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

9. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### 2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

1. Оклады работников Организации, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в следующих размерах:

Разряд в соответствии с ЕТКС	Размер оклада, руб.
1 разряд	3795
2 разряд	3947
3 разряд	4137
4 разряд	4334
5 разряд	4812
6 разряд	5340
7 разряд	5867
8 разряд	6448

2. Работникам Организации, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному подразделению);
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Повышающий коэффициент к окладу по Организации (структурному

подразделению) устанавливается в размере 0,25 работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, работающим в Организации (структурном подразделении), расположенной в сельской местности.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу - до 3,0.

5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, по которым на момент введения нового положения об установлении системы оплаты труда предусмотрена оплата по 9 разряду и выше тарифной сетки, при условии сохранения уровня квалификации, сложности и ответственности выполняемых работ. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Выплаты по повышающему коэффициенту за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ к окладу носят стимулирующий характер. Размер повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ - до 0,2.

6. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих.

7. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей**

1. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя Организации

определяется учредителем в соответствии с отнесением Организации к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Организации. Порядок отнесения Организации к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Организации.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей Организаций относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создана Организация.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом Организации, в зависимости от направления деятельности Организации. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Организации, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Организации и средней заработной платы работников Организации не может превышать восьмикратный размер.

2. С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру Организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

Руководителю Организации указанные выплаты устанавливаются учредителем. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Организации указанные выплаты устанавливаются руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3. Премии руководителю Организации устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Организации в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Организации, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

4. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут быть установлены руководителем Организации в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

#### 4. Выплаты компенсационного характера.

Категория работника	Вид выплат	Размер ППК или фиксированная сумма	На период
<b>4.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:</b>			
	1. Совмещение профессий (должностей)	В соответствии со ст. 96 и ст. 153 ТК РФ до 0,5	С включением в тарификацию
	2. Расширение зон обслуживания		
	3. Увеличение объема выполняемых работ		
	4. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		
	5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время		

	6. За выполнение обязанностей секретаря и ведение электронного документооборота	До 1,0	С включением в тарификацию
	7. За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	До 0,1	С включением в тарификацию
	8. За работу контрактным управляющим	До 0,5	С включением в тарификацию
	9. За техническое обеспечение и ведение электронного журнала	До 0,3	С включением тарификацию
	10. За ведение официального сайта школы и техническое обслуживание	До 0,3	С включением тарификацию
	11. За исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	До 0,2	С включением тарификацию
<b>Педагогические работники</b>	12. За выполнение функции классного руководителя в 1 -11 -х классах	2000 руб.	С включением тарификацию
	13. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 0,15	С включением тарификацию
	14. Проверка письменных работ: а) 1 - 4 классы б) 5 - 11 классы - по русскому языку и литературе - по математике	до 0,05	С включением тарификацию
	15. Заведование учебным кабинетом, пришкольным участком	до 0,1	С включением тарификацию
	17. За руководство школьными методическими объединениями	до 0,1	С включением тарификацию
	18. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 0,5	С включением тарификацию
	19.Работнику библиотеки	до 0,2	С включением тарификацию
	20.Работа с сайтами bus.gov,Гис, энергоэффективность	до 0,15	С включением тарификацию
<b>Повар</b>	21.За организацию питания школьников и документооборота	до 0,2	С включением тарификацию

	9. За техническое обеспечение и ведение электронного журнала	До 0,3	в тарификацию С включением в тарификацию
	10. За ведение официального сайта школы и техническое обслуживание	До 0,3	С включением в тарификацию
	11. За исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации	До 0,2	С включением в тарификацию
<b>Педагогические работники</b>	13. За выполнение функции классного руководителя в 1 -11 -х классах	2000 руб.	С включением в тарификацию
	14. Работа с детьми из социально неблагополучных семей	до 0,15	С включением в тарификацию
	15. Проверка письменных работ: а) 1 - 4 классы б) 5 - 11 классы - по русскому языку и литературе по математике	до 0,05	С включением в тарификацию
	16. Заведование учебным кабинетом, дошкольным участком	до 0,1	С включением в тарификацию
	17. За руководство школьными методическими объединениями	до 0,1	С включением в тарификацию
	18. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 0,5	С включением в тарификацию
	19. Работнику библиотеки	до 0,2	С включением в тарификацию
	20. Работа с сайтами bus.gov, Гис, энергоэффективность	до 0,15	С включением в тарификацию
<b>Повар</b>	21. За организацию питания школьников и документооборота	до 0,2	С включением в тарификацию

Другие критерии, которые должны быть названы в издаваемом директором приказе, и которые не должны дублировать должностные обязанности работника

**V. Выплаты стимулирующего характера:**

**5.1 Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) заработной платы: (до 3,0)**

Категория работника	Вид выплат	Размер ППК или фиксированная сумма	На период
Учителя, классные руководители, другие	1. Достижения учащимися высоких показателей успеваемости, в том числе по результатам ЕГЭ, ГИА и других форм независимой оценки качества	до 1,0	С включением в тарификацию

<b>педагогические работники</b>	2. Наличие призеров олимпиад, творческих конкурсов, конференций, военно-спортивных и спортивных соревнований: - Федерального уровня - Регионального уровня - <u>Муниципального уровня</u>	0,15 0,1 0,05	С включением в тарификацию
	3. За организацию летней оздоровительной компании на базе школы	До 1,0	С включением в тарификацию
	4. За высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий различных уровней	До 1,0	С включением в тарификацию
	5. Участие педагога в конкурсах, конференциях, семинарах, совещаниях различного уровня.	до 0,2	С включением в тарификацию
	6. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	до 0,2	С включением в тарификацию
	7. Внедрение в образовательный процесс новых педагогических технологий. Работа по реализации ФГОС в т.ч. применение инструментов оценки метапредметных умений учащихся, применение инструментов оценки индивидуального процесса обучения	до 0,2	С включением в тарификацию
	8. Разработка методического и учебно-дидактического материала. <u>Наличие научно-методических публикаций</u>	до 0,2	С включением в тарификацию
	9. За организацию работы с одаренными детьми	До 0,2	С включением в тарификацию
	10. Работа по организации и осуществлению наставничества	до 0,1	С включением в тарификацию
	<b>Заведующий библиотекой</b>	11. Участие в общешкольных, муниципальных, региональных и федеральных мероприятиях	до 0,3
<b>Секретарь</b>	12. Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, зафиксированных в актах, справках и т.д.	до 0,3	С включением в тарификацию
	13. Отсутствие жалоб и обращений работников школы на неправомерные действия секретаря	до 0,1	С включением в тарификацию
	14. За качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора	До 0,3	С включением в тарификацию
	15. За качество организации работы с управлением Пенсионного Фонда РФ, Центром занятости населения и социальной защиты г. Богородицка: отсутствие замечаний в устной и письменной форме, своевременность оформления необходимых документов	до 0,3	С включением в тарификацию

	16. За организацию работы в Е-услугах, Сетевой город «Образование»	До 0,2	С включением в тарификацию
--	--	--------	----------------------------

	17. Качественная организация работы военкоматом по учету военнообязанных	с до 0,3	С включением в тарификацию
Вспомогательный персонал	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 1,0	С включением в тарификацию
	2. За выполнение непредвиденных, особо важных работ, связанных с аварийной ситуацией.	до 1,0	С включением в тарификацию
	3. За организацию питания школьников	До 2,0 %	С включением в тарификацию

Другие критерии, которые должны быть названы в издаваемом директором приказе, и которые не должны дублировать должностные обязанности работника

Премии устанавливаются:

Руководителю Организации выплаты устанавливаются Учредителем.

– заместителям директора, главному бухгалтеру

Наименование выплат	Размер ППК или фиксированная сумма
успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей (отсутствие замечаний со стороны руководства)	до 2,5
достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; своевременность и подготовка отчетности	до 2,0
за качество выполняемой работы (подготовка к новому учебному году; отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг; подготовка и проведение мероприятий, педагогических мастерских, семинаров и конференций различного уровня)	до 2,0
в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 - летие со дня рождения) и профессиональными праздниками	до 1,0
за организацию летней оздоровительной компании на базе образовательной организации	до 1,0
за интенсивность и высокие результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 2,5
за интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мониторингов, мероприятий, семинаров)	до 2,0
за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	до 1,0
за выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта	до 1,5
за обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб школы	до 2,0
за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета школы	до 1,0
за непосредственное участие в реализации национальных проектов	до 2,0
за учет по спецсредствам	до 1,0
напряженность в период отчетности	до 2,5

– педагогическим работникам

Наименование выплат	Размер ППК или фиксированная сумма
интенсивность и высокие результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, учебный год, календарный год)	до 1,0
выполнение видов деятельности (дополнительной работы), не входящих в круг основных функциональных (должностных) обязанностей	до 2,0
интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мониторингов, мероприятий, семинаров, открытых уроков)	до 1,0
организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета школы	до 1,0
непосредственное участие в реализации национальных проектов	до 1,0
за качество выполняемой работы	до 1,0
соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями	до 1,0
использование информационно-коммуникативных технологий в урочной и внеурочной деятельности	до 1,0
отсутствие жалоб со стороны потребителей услуг	до 1,0
работа с родителями обучающихся без личностных конфликтов	до 1,0
качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью школы	до 1,0
за организацию дистанционного обучения	до 1,0
в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70- ление со дня рождения), профессиональными праздниками	до 1,0
за подготовку кабинетов к учебному процессу	до 1,0
за организацию работы по подготовке призёров и победителей муниципальных и региональных олимпиад	до 1,0
за участие в мероприятиях различного уровня (городских, районных, областных, всероссийских) и подготовку обучающихся к участию	до 1,0
за подготовку победителей и призеров интеллектуальных, творческих конкурсов, спортивных соревнований	до 1,5
за высокие показатели по результатам итоговой аттестации выпускников в форме ЕГЭ и ОГЭ	до 1,0
за участие в городских, областных мероприятиях, смотрах профессионального мастерства	до 1,0
качественное проведение открытых мероприятий (внеурочных и внеклассных, уроков, педагогических семинаров школьного уровня, муниципального уровня, регионального уровня)	до 1,0
качественное ведение документации, в том числе электронного журнала и дневника	до 1,0
проведение дополнительных занятий с одарёнными детьми и детьми из неблагополучных семей	до 1,0

за организацию летней оздоровительной компании на базе образовательной организации	до 1,0
--	--------

- непедагогическим работникам (учебно-вспомогательный персонал, технические работники)

Наименование выплат	Размер ППК или фиксированная сумма
за качественную подготовку школы (кабинетов) к новому учебному году	до 2,0
за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование школы)	до 2,0
за увеличение объема работы	до 2,5
за высокую исполнительскую дисциплину, качественное исполнение должностных обязанностей	до 10 000 рублей
за интенсивность работы	до 2,5
за исполнение дополнительной работы, не связанной с выполнением должностных обязанностей	до 2,5

- заведующей школьной библиотекой

Наименование выплат	Размер ППК или фиксированная сумма
за интенсивность и увеличение объёма работы	до 2,5
за активное участие в мероприятиях дополнительного образования различного уровня	до 2,5
за высокую исполнительскую дисциплину	до 2,5

## 5. Материальная помощь

6.1. В пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, работникам МОУ СШ № 23 может оказываться материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора школы по согласованию с учетом мнения первичной профсоюзной организации школы.

6.3. Материальная помощь может быть выплачена в связи со смертью близких родственников и по другим уважительным, заслуживающим внимание причинам в течение года.

6.4. Предельными размерами материальная помощь не ограничивается.

## 6. Заключение

7.1. Настоящее Положение действует с 01 сентября 2020 года по 31 августа 2023 года.

7.2. Данное Положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после обсуждения и принятия общим собранием работников и по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации.

Приложение №3  
к коллективному договору МОУ СШ №23

**ПРАВИЛА**  
внутреннего трудового распорядка работников МОУ СШ №23

**1. Общие положения**

- 1.1. «Правила внутреннего трудового распорядка» - документ, регулирующий трудовые отношения работников школы.
- 1.2. «Правила внутреннего трудового распорядка» распространяются на всех работников школы.
- 1.3. «Правила внутреннего трудового распорядка» составлены в соответствии с пунктом 1 части 3 статьи 28 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом №304-ФЗ от 03.08.2018, Федеральным законом №353-ФЗ от 03.10.2018, на основе Трудового кодекса Российской Федерации ст.372, 65, ст.263,1 (далее ТК РФ) и коллективного договора.
- 1.4. «Правила внутреннего трудового распорядка» вступают в силу после утверждения их собранием трудового коллектива и действуют до принятия новых «Правил внутреннего трудового распорядка».

**2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.**

- 2.1. Школа является работодателем для работников школы. Трудовые отношения работника и школы регулируются коллективным договором, условия которого не могут противоречить законодательству Российской Федерации о труде. На основании трудового договора директор школы издает приказ о приеме на работу и объявляет этот приказ под расписку работнику.
- 2.2. На педагогическую работу в школу принимаются в соответствии со статьями ТК РФ лица, имеющие необходимую профессиональную педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и получению специальности, подтвержденную документами об образовании. К педагогической деятельности не допускаются лица:
  - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
  - имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

-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;

-имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления.

2.3. Для поступления на педагогическую работу в школу обязательны следующие документы:

- заявление о приеме на работу;
- паспорт с отметкой регистрации по месту жительства;
- документ государственного образца об уровне образования и (или) квалификации;
- трудовая книжка;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- справка о наличии (отсутствии) судимости, в том числе погашенной и снятой, и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

2.4. Для поступления на работу в школу техперсоналу обязательны следующие документы:

- заявление о приеме на работу;
- трудовая книжка;
- паспорт с отметкой по месту жительства;
- медицинская справка об отсутствии противопоказаний для работы в школе;
- справка основного места работы, если работник принимается по совместительству;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- личная медицинская книжка

2.5. Основанием для прекращения трудового договора являются соглашения сторон и основания, предусмотренные статьями ТК РФ ст. 78, 58 п. 2, 81, 73, 72, 83, 84.

2.6. Трудовые отношения с работниками образовательной организации, помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации образовательной организации предусмотренными статьями Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть прерваны по инициативе администрации образовательной организации в случаях:

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательной организации;
- применения, в том числе однократного, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией образовательной организации без согласия профсоюза.

2.7. Знакомить каждого работника при приеме на работу под расписку со следующими документами:

- коллективным трудовым договором;
- уставом образовательной организации;
- приказом о приеме на работу;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- условиями оплаты труда;

- с должностными обязанностями работника и должностными инструкциями;
  - объемом учебной нагрузки, установленной исходя из количества учебных часов
- 2.7. При сокращении численности штата работников руководствоваться ст.81 ТК РФ.
- 2.8. На всех работников школы, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки.
- 2.9. Перевод работника на другую работу производится в соответствии с ТК РФ.
- 2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора школы.
- 2.11. В день увольнения администрация школы должна выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

### **3. Основные правила и обязанности сотрудников образовательной организации.**

- 3.1. Технические работники школы имеют право:
- на участие в управлении школой;
  - на защиту профессиональной чести и достоинства;
  - На право указанное в ст. 3.2 (с)
- 3.2. Педагогические работники имеют право на:
- труд в нормальных санитарно-гигиенических условиях;
  - материальное поощрение за трудовые заслуги;
  - дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
  - получение пенсий по выслуге лет в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - участие в управлении образовательной организации;
  - работать в педагогическом совете;
  - избирать и быть избранным в Совет школы;
  - обсуждать и принимать Правила внутреннего трудового распорядка;
  - обсуждать и принимать решения на общем собрании работников;
  - защиту своей профессиональной чести и достоинства
  - прохождение не реже чем один раз в пять лет профессиональную переподготовку или повышение квалификации;
  - самостоятельный выбор и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся;
  - сокращенную рабочую неделю;
  - длительный отпуск сроком до 1 года, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы преподавателем;
  - женщины, работающие в сельской местности, имеют право: на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части;
  - иные меры социальной поддержки, установленные законодательством Российской Федерации, а также дополнительные льготы, устанавливаемые Учредителем;
  - проведение дисциплинарного расследования нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательной организации только по жалобе, поданной в письменном виде, копия которой ему передана. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или, если это необходимо для защиты интересов обучающихся;

- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав.

3.3. Работники школы обязаны:

- удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик;
- выполнять Устав образовательной организации и Правила внутреннего трудового распорядка;
- условия трудового договора (контракта);
- поддерживать дисциплину в образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся. Применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся не допускается;
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) или других лиц;
- проходить периодически по приказу руководителя образовательной организации бесплатные медицинские обследования.

3.4. Соблюдать дисциплину труда - основу порядка в школе. Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации.

3.5. Строго соблюдать инструкции по охране жизни и здоровья детей, технику безопасности.

3.6. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей должности, определяется помимо Правил трудового распорядка школы, типовым положением и должностными инструкциями.

3.7. Администрация школы обязана:

- организовывать труд работников школы соответственно специальности, зная должностные обязанности;
- обеспечить здоровье и безопасные условия труда;
- улучшить условия труда, правила охраны труда;
- укрепить трудовую дисциплину;
- совершенствовать учебно-воспитательную дисциплину;
- обобщать и внедрять передовой опыт;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки.

3.8. Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье детей во время их пребывания в образовательной организации, а также во время мероприятий, проводимых с воспитанниками внешкольного учреждения.

#### **4. Рабочее время и его использование**

Для четкой организации труда учителей и школьников установить следующий режим работы школы:

4.1. Продолжительность ежедневной работы для педагогических работников определяется расписанием уроков и внеклассной работы. Продолжительность работы техперсонала школы определяется ст. 100 ТК РФ.

4.2. Расписание уроков составлять с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

4.3. В расписании уроков предусматривать свободные дни для методической учебы и повышения квалификации педагогических работников (при нагрузке не более 22 часов). Методический день является рабочим днем. В это день администрация школы вправе при необходимости привлекать педагогического работника к выполнению должностных обязанностей.

4.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода их в отпуск, по согласованию с работниками. Утверждать на заседании ПК.

4.5. Составлять график отпусков не позднее 1 мая текущего года по согласованию с работниками школы и доводить его до работника за один месяц до начала отпуска. Утверждать на заседании профкома.

4.6. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам при условии предупреждения директора школы (письменного заявления)

о невыходах на работу и предоставлением соответствующих документов:

- в случае свадьбы самого работника или его детей не более 3 дней;
- ~ медицинским показаниям (для поездки в областную поликлинику) не более трех дней без оплаты);
- для похорон близких (родители, дети, братья, сестры) - 3 дня;
- в остальных случаях - с отработкой.

4.7. При уходе сотрудника, учителя, воспитателя на больничный предупреждать администрацию школы. При выходе на работу предъявить больничный лист директору или секретарю.

4.8. В рабочее время учителя включаются перемены, предусмотренные между уроками.

4.9. За работу в выходные и праздничные дни предоставлять отгулы в каникулярное время.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам с разрешения директора школы и по заявлению работника школы, работникам может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения оплаты (ст. 128 ТК РФ).

4.11. Категорически запрещается производить замену уроков по договоренности между учителями без разрешения администрации школы.

4.12. Учитель, ведущий последний урок присутствует в классе до ухода учеников из класса.

4.13. Каникулярное время является рабочим временем для всех сотрудников школы.

4.14. Общие собрания трудового коллектива проводятся 2 раза в год. Заседания педсовета продолжаются не более двух часов, родительские собрания 1,5-2 часа.

4.15. Предоставлять педагогическим работникам за проведение открытых уроков (районных) 1 день отгула в каникулярное время.

4.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год 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 (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **5. Поощрение за успехи в работе**

5.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей продолжительную безупречную работу, за творчество в труде и за другие достижения в работе применяя следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценными подарками;
- награждение Почетной грамотой;

5.2. За особые заслуги представлять к награждению Почетной грамотой района, Почетной грамотой Департамента образования, Почетной грамотой Министерства Образования, званием «Почетный работник образования»

## **6. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и упущения в работе**

6.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы может применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192)

6.2. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружение проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

6.3. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ или постановление о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

6.5. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть снято через год. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

6.7. Администрация школы имеет право передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

6.8. Дисциплинарное взыскание на директора школы налагает комитет по образованию.

#### **7. Режим работы сотрудников.**

Для четкой организации труда установить следующий режим работы педагогических работников и технического персонала.

7.1. Учитель, ведущий 1-й урок, и классный руководитель приходит за 20 минут до звонка, учитель дежурного класса за 30 минут.

7.2. Вход учеников в здание школы с 8.00 утра.

7.3. Классные руководители, дежурный учитель по школе, по столовой следят за порядком в школе и обеспечивают дисциплину учеников, а также несут ответственность за поведение детей на всех переменах.

7.4. Работа спортивных секций, кружков проводится по расписанию, утвержденному директором школы.

7.5. Проведение внеклассных мероприятий проводится по плану, утвержденному директором школы. Внеклассные мероприятия начинать: с 14.00 для I ступени, с 16.00 для II ступени, с 18.00 для III ступени.

7.6. Классный руководитель организует сбор денег на питание учащихся, осуществляет ежедневный контроль питания и культурой поведения учащихся в столовой.

7.7. Обязанности дежурного администратора:

- контролировать дежурство по школе дежурного учителя и дежурного класса;
- дежурство по столовой;
- контроль за работой всех структурных подразделений;
- контроль за состоянием туалетов;
- контроль за выполнением плана на текущие дни;
- контроль за работой кочегаров в выходные дни.

7.8. Дежурный учитель обязан:

- организовать дежурство класса в течение дня, дежурить с классом, проверять порядок в столовой, школе;
- следить за качеством уборки в классах;
- подготовить отчет по дежурству класса.

7.9. На уроке учитель следит за выполнением требований учащимся:

- проводит урок при полной готовности к уроку;
- оценки за письменные работы должны быть выставлены своевременно.

7.10. Урок заканчивать по звонку.

7.11. Отработку пропущенных занятий и уроков отмечать в журнале.

7.12. Учителю запрещается:

- удалять учащегося с урока;
- заканчивать урок до звонка;
- посылать учащегося за журналом, наглядными пособиями во время урока;
- беседовать во время урока с родителями;
- выходить из класса во время урока без уважительной причины.

7.13. Проведение экскурсий, походов, посещение музеев, театров, выставок и и.д. разрешается после издания приказа на то директора школы.

7.14. Работники школы соблюдают правила вежливости и культурного поведения с детьми и работниками школы.

7.15. Начало и окончание работы техперсонала школы обслуживается должностными обязанностями.

7.16. Определить следующий режим техперсонала:

- дежурная по звонкам с 8.30 - 16.00 часов;
- гардеробщица с 8.30 - 16.00 часов;
- ночной сторож с 19.00 - 7.00 утра.
- санитарный день для техперсонала 1 день в неделю;
- рабочий по обслуживанию зданий с 9.00 до 17.00 часов (перерыв на обед с 19.00 до 14.00 часов);

7.17. Определить следующий режим работы библиотеки: установить библиотекарю 18-часовую рабочую неделю (начало работы - 9.00, окончание - 16.30), 3 раза в неделю

7.18. Определить следующий режим работы столовой:

- повара - 7.00 - 17.00 час;
- рабочей по кухне- 7.00 – 17.00 час;

7.19. Режим работы спортзала:

- с 8.30 до конца уроков определяется расписанием уроков, составленным завучем;
- с 16.00 часов в спортзале работают спортивные секции.

7.20. Режим работы:

завхоза с 8.00 до 16.00 час. (ненормированный рабочий день)

7.22. Режим работы кочегара котельной - работают по скользящему графику.

7.23. Режим работы директора школы: с 8.00 до 16.00 час. (ненормированный рабочий день), зам. директора: с 9.00 до 16.00 час. (ненормированный рабочий день); педагог-организатор: с 9.00 до 16.00 час.

**Приложение №4**  
**к коллективному договору**  
**МОУ СШ № 23**

**О праве на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день**

1. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, что следует из статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).
2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.
3. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет семь календарных дней (часть 2 статьи 117 ТК РФ).
4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.
5. Следует отметить, что часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами. Это возможно в случае письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, а также на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров.
6. Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется за каждый рабочий год, отработанный у работодателя. Исчисление рабочего года начинается с момента поступления сотрудника на работу. Данный отпуск предоставляется, как правило, одновременно с ежегодным основным отпуском, что следует из статьи 120 ТК РФ, согласно которой при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.
7. Право на использование дополнительного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, что установлено статьей 122 ТК РФ. Вместе с тем, по соглашению сторон дополнительный отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.
8. Некоторым категориям работников по их письменному заявлению работодатель должен предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск до истечения шести

месяцев непрерывной работы. К указанной категории лиц, в частности, относятся: женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

**Приложение №5  
к коллективному договору МОУ СШ №23**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Администрация муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 23» в лице директора школы Ануфриевой Валентины Николаевны, первичная профсоюзная организация в лице председателя Квасниковой Елены Львовны, и уполномоченного по охране Зуевой Валентины Владимировны заключили настоящее соглашение по охране труда

***Обязательства администрации:***

- обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с другими нормативными и законодательными актами Российской Федерации;
- для обеспечения работы без травм и аварий своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда;
- своевременно проводить обучение работников по охране труда и техники безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней;
- обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели, оборудования, необходимого для работы при наличии соответствующих целевых средств в бюджете школы;
- осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе;
- изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также при наличии соответствующих средств у школы выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- организует за счет бюджета школы и в соответствии с планами повышения квалификации обучение уполномоченного по вопросам охраны труда с освобождением его на время обучения от основной работы и с сохранением среднего заработка;
- при наличии соответствующих средств школы и при поступлении целевых средств от других организаций приобретает для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки и т.д.;

- выполняет к 01.10 текущего года все запланированные мероприятия по подготовке к работе в зимнее время;
- обеспечивает работу и надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений;
- содержит в порядке территорию школы, строго обозначая и соблюдая требуемые габариты проходов, проездов, обеспечивая безопасность при эксплуатации транспорта;
- не допускает эксплуатацию неисправного оборудования. Своевременно маркирует и наносит установленные знаки на оборудование в целях обеспечения безопасности труда;
- обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, графиков, планово-предупредительных ремонтов, бесперебойную работу вентиляционных систем.

#### ***Обязательства профсоюза:***

- заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год с последующей пролонгацией;
- осуществляет общественный контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается проведения необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год;
- принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году и к зиме;
- участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний;
- участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;
- организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива;
- проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

#### ***Взаимные обязательства администрации и профсоюза:***

- осуществлять трехступенчатый административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах;
- для обеспечения материального и морального стимулирования работников трудового коллектива за работу без травм и аварий выделять: фонд материального поощрения, награждать почетными грамотами, своевременно обновлять и дополнять новыми информационными материалами стенды по охране труда;
- регулярно выносить на рассмотрение трудового коллектива вопросы состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

4.11. Организация финансирования мероприятий в соответствии с...

4.12. Составление отчета о выполнении работ по организации...

4.13. Контроль за исполнением поручений, переданных в...

Содержание...

...в соответствии с...

...в целях...

...в соответствии с...

От педагогического факультета  
 № 33



Протнуровано,  
 пронумеровано  
 и скреплено печатью  
 23 (двадцать три) страницы.  
 Директор МОУ СП №23:  
 Ануфриева В.Н./

В.Н. Ануфриева

2012