

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Директор МБОУ «СШ №7»  
В.В. Застрожина



От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»  
Председатель ППО МБОУ «СШ №7»  
З.Г. Латыпова  
«20» мая 2021 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 7»

Заключенный на период действия  
с «24» мая 2021 года по «23» мая 2024 года

Юридический адрес:  
628606, Ханты-Мансийский автономный  
округ-Югра, г. Нижневартовск,  
ул. Омская, дом 2 а

Принято общим собранием работников  
МБОУ «СШ №7»  
Протокол №6 от 20 мая 2021г.

Коллективный договор (изменение, дополнение) зарегистрирован(о)	
в отделе труда управления экспертизы и труда департамента экономического развития администрации города Нижневартовска	
Регистрационный номер	158/21
№	04 06 / 20 21 г.
Дата регистрации	
И.В. В. Пашоралова	
(подпись)	заместитель директора

г.Нижневартовск  
2021

От «РАБОТОДАТЕЛЯ»  
Директор МБОУ «СШ №7»  
\_\_\_\_\_ В.В. Застрожина  
«20» мая 2021 г.

М.П.

От «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»  
Председатель ППО МБОУ «СШ №7»  
\_\_\_\_\_ З.Г. Латыпова  
«20» мая 2021 г.

М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 7»**

Заключенный на период действия  
с «24» мая 2021 года по «23» мая 2024 года

Юридический адрес:  
628606, Ханты-Мансийский автономный  
округ-Югра, г. Нижневартовск,  
ул. Омская, дом 2 а

Принято общим собранием работников  
МБОУ «СШ №7»  
Протокол №6 от 20 мая 2021г.

г.Нижневартовск  
2021

## СОДЕРЖАНИЕ

### I. Коллективный договор

№ п/п	Раздел	Наименование	Стр.
1	I	Общие положения	3-5
2	II	Права и обязанности сторон	5-9
3	III	Трудовой договор	9-10
4	IV	Подготовка и дополнительное образование работников	11-12
5	V	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	12-13
6	VI	Рабочее время и время отдыха	13-19
7	VII	Оплата и нормирование труда	19-23
8	VIII	Социальные гарантии и компенсации	23-25
9	IX	Охрана труда и здоровья	25-27
10	X	Защита персональных данных работников	27
11	XI	Гарантии прав деятельности ППО	28-29
12	XII	Обязательства ППО и работников	29-31
13	XIII	Разрешение трудовых споров	31-32
14	XIV	Контроль за выполнением коллективного договора	32-33

### II. Перечень приложений

1	Приложение №1	Перечень профессий, должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в МБОУ «СШ №7»	34
2	Приложение №2	План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБОУ «СШ №7» на 2018 год	35-39
3	Приложение №3	Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №7»	40-65
4	Приложение №4	Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ №7»	66
5	Приложение №5	Положение о гарантиях и компенсациях для работников МБОУ «СШ №7», работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»	67-77
6	Приложение №6	Мероприятия по противопожарной безопасности образовательного учреждения на 2021 год	78-80

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между организацией и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа №7» (далее Школа).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона Российской Федерации 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и органов местного самоуправления с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №7» 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- школа, в лице его представителя **В.В. Застрожиной, директора Школы (далее - работодатель);**

- работники МБОУ «СШ №7», в лице их представителя **З.Г. Латыповой, председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО).**

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в школе соблюдаются прежние нормы.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией. (ст. 30 ТК РФ). Данное право реализуется посредством подачи работником письменного заявления на имя председателя профсоюзной организации с просьбой о представительстве его индивидуальных интересов и письменного заявления на имя работодателя о перечислении им на расчетный счет городской организации ППО ежемесячно суммы в размере 1% от его заработной платы на условиях и в порядке, предусмотренных для удержания и перечисления профсоюзных взносов.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы.

1.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника Школы по сравнению с действующим законодательством, настоящим Договором.

1.9. Работникам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев. Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в

порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением. (ст.39 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания. ППО обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.18. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.19. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.20. Настоящий Договор вступает в силу с 24.05.2021 г. по 23.05.2024 г.

1.21. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет.

1.22. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему Договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Перечень профессий, должностей с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска в МБОУ «СШ №7» (приложение №1);

- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБОУ «СШ №7» на 2021 год (приложение №2);

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ №7» (приложение №3);

- Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ №7» (приложение №4);

- Положение о гарантиях и компенсациях для работников МБОУ «СШ №7», работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях» (приложение №5).

- Мероприятия по противопожарной безопасности образовательного учреждения на 2021 год (приложение №6).

- Порядок взаимодействия с дистанционным (удаленным) работником МБОУ «СШ №7» (приложение №7).

1.23. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен с содержанием коллективного договора.

1.24. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с ППО.

## **II. Права и обязанности сторон**

### **Работодатель обязуется:**

2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.17. Добиваться успешной деятельности по организации учебно-воспитательного процесса в школе, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.18. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.19. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.20. Представлять по требованию ППО отчет о выполнении обязательств по коллективному договору.

2.21. Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования ППО, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.

2.22. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.23. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

**Первичная профсоюзная организация обязуется:**

2.24. Способствовать устойчивой деятельности школы присущими ППО методами.

2.25. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.26. Представительствовать интересы от имени работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений представляют соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединения территориальных организаций профессиональных союзов (ст. 29 ТК РФ).

2.27. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям;

- принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с ППО (ст.372 ТК РФ).

2.28. Контролировать соблюдение трудового законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ).

2.29. Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.30. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.31. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию выплат стимулирующего характера.

2.32. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в связи с сокращением, осуществлять контроль за занятостью и

соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости.

2.33. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений.

2.34. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха, ведению переговоров по выполнению обязательств коллективного договора, разработке текущих и перспективных планов и программ.

2.35. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.36. Осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование членов ППО.

2.37. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **Работники обязуются:**

2.38. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.39. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.40. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 21 ТК РФ).

2.41. Способствовать повышению эффективности работы, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

2.42. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.43. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.44. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

2.45. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу школы (простой, авария), и немедленно сообщать об этом администрации.

2.46. Содержать свое рабочее место в порядке, а также соблюдать чистоту в классах и на территории школы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.47. Эффективно использовать швейные машины, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам.

2.48. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в школе.

2.49. Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных главой 39 ТК РФ.

#### **Работодатель имеет право:**



2.50. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.51. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.52. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.53. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.54. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.55. Принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

2.56. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.57. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

**ППО имеет право:**

2.58. Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом, экономическим вопросам, в частности:

- о введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о подготовке, и дополнительном профессиональном образовании работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами школы, коллективным договором;

2.59. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ).

2.60. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.61. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам ППО – работникам школы.

**Работник имеет право на:**

2.62. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.63. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.64. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.65. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.66. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.67. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.68. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.69. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.70. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.71. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.72. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.73. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.74. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.75. Участие в управлении школы в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через ППО:

- учет мнения (по согласованию) ППО;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

### **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При приеме на работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта, страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования, военного билета для военнообязанных) требуется предоставление документа о специальном педагогическом образовании, о состоянии

здоровья, справку о наличии (отсутствии и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором. (ст. 70 ТК РФ).

3.5. Прием на работу без трудовой книжки (предоставления сведений о трудовой деятельности) не допускается, кроме вновь приступивших к трудовой деятельности. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Работодатель обязан при приеме сотрудника на работу проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством.

3.6. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др.

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.7. Работодатель не вправе требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. Перевод на другую работу допускается лишь в порядке, указанном в законодательстве о труде.

3.9. Работодатель обязан провести тарификацию работников по установленной форме с конечным цифровым исчислением заработной платы с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

3.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

#### **IV. Подготовка и дополнительное образование работников**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Школы.

4.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

4.5. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.6. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

##### **4.7. Работодатель обязуется:**

4.7.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.7.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.7.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках подготовки и дополнительного профессионального образования в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

4.7.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Цель

аттестации – установить соответствие педагога квалификационной категории (первой или высшей), а также занимаемой должности и по её результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7.5. На основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников, с целью социальной защиты педагогических работников образовательного учреждения продлевать сроком до одного года действия квалификационных категорий (кроме высшей квалификационной категории) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;
- с момента выхода на работу после длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

### **5. Работодатель обязуется:**

5.1. Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников членов ППО, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82, 373 ТК РФ).

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

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

Работодатель так же с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

5.3. Увольнение членов ППО по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО (ст. 82 ТК РФ).

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

5.4.1. Категории работников, помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ, которые имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников муниципальных образовательных организаций:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

- педагогические работники, в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно;
- семейные, если оба супруга работают в муниципальных образовательных организациях;
- председатели первичных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

5.4.2. Не допускать увольнения по сокращению численности или штатов школы одновременно двух работников из одной семьи.

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

5.4.4. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком работы, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

6.2. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися). Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяются соответствующим локальным нормативным актом школы, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

6.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.6. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для учащихся школы, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2.5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для контроля за явкой на работу, своевременным ее началом и окончанием ведется табель учета рабочего времени.

6.8. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

6.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню уменьшается на один час.

6.10. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов, продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час, не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

6.11. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

6.12. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.13. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и, при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтер, сторож, гардеробщик, уборщик служебных помещений.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.15. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

6.16. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по другой или той же профессии, специальности или

должности за пределами нормативной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства на условиях срочного трудового договора.

6.17. Работа на условиях внутреннего совместительства по одной должности, профессии разрешается для педагогических работников.

6.18. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

6.19. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.20. Особенности работы по совместительству педагогических работников определяются Постановлением Минтруда РФ № 41 от 30 июня 2003 года «Об особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.21. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.22. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе как с их письменного согласия, так и без их согласия.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа ППО.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (учетный период год).

6.23. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.24. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.25. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.26. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения) отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью (созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам).



6.27. При осуществлении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя.

### **Время отдыха.**

6.28. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.29. В соответствии с Трудовым Кодексом статьи 112 нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1 - 6,8 января - Новый год;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

В случае внесения изменений в [статью 112](#) Трудового кодекса РФ в части определения нерабочих праздничных дней применяются положения указанной статьи с внесенными изменениями.

6.30. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

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 организации в целом или подразделений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

6.31. В связи со спецификой учебного процесса, работодатель предоставляет педагогическим работникам по согласованию отгулы в каникулярное время за сверхурочную работу по организации дежурства на внеклассных мероприятиях, за участие в организации предметных олимпиад и других случаях.

6.32. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.33. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст. 122 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.34. Отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

6.35. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами школы.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.36. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска

работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

6.37. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года, или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

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

6.39. Работодатель обязуется:

6.39.1. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам школы предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) (приложение № 1).

6.39.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем одновременно с основным ежегодным отпуском не менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

6.39.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.39.4. Оплата дополнительного отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, производится перед его началом на основании справки – вызова.

6.40. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.41. При увольнении, работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.42. По семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством и дополнительно сверх норм, установленных законодательством:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября – 1 календарный день;
- для проводов сына в армию – до 3 календарных дней;
- юбилею (50, 55, 60 лет) – до 2 календарных дней;
- для председателей первичных профсоюзных организаций – до 3 календарных дней.

6.43. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

6.44. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов.

6.45. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

В случае увольнения работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 ст. 77 или пунктами 1, 2, 4 части первой ст. 81, пунктах 1, 2, 5, 6, 7 ст. 83 ТК РФ.

6.46. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

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

7.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, утвержденным постановлением главы местного самоуправления, а также локальными нормативными актами образовательной организации.

7.2. Система оплаты труда работников организации установлена на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №7».

Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №7» утверждается общим собранием работников учреждения с обязательным учетом мнения ППО учреждения».

7.3. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой и стимулирующей частей. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает осуществление работникам стимулирующих выплат (премий). Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели интенсивности, эффективности и результативности труда для всех категорий работников организации,

определяются в локальных нормативных актах организации, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией, создаваемой в организации, причем в состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители профкома ППО.

7.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца (25 числа каждого месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца следующего за отработанным – окончательный расчет за отработанный месяц).

7.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (ст.131 ТК РФ) путем перечисления на банковскую (зарплатную) карту.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.6. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка заработной платы работников организации утверждается работодателем по согласованию с профкомом ППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

7.8. Педагогическим работникам производится доплата на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 50 рублей ежемесячно из фонда оплаты труда.

7.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60ТК РФ).

7.10. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий, при работе в сверхурочное время, ночное время и других) производятся доплаты, установленные ТК РФ.

7.10.1. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы, осуществляется в размере 5 000 рублей в месяц (но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения

одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах) за счет средств федерального бюджета.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается к денежному вознаграждению за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций в размерах, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти, за счет средств федерального бюджета. Дополнительные расходы в связи с имеющейся разницей в размерах коэффициентов осуществляются за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в соответствии с нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры."

7.10.2. Оплата замещения по болезни и другим причинам производится по фактически выполненной работе.

7.10.3. Работникам за работу в ночную смену производится доплата в размере 35% часовой ставки (оклада, должностного оклада (оклада рабочего), рассчитанного за час работы). Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра (ст. 154 ТК РФ).

7.10.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм» (ст.236 ТК РФ).

7.12. В период полной или частичной отмены учебных занятий в связи с карантином или по метеоусловиям, педагогическим работникам сохраняется заработная плата согласно тарификации, если они привлекались к другой учебно-воспитательной, методической или организационной работе в соответствии с порядком и условиями, определенными локальным нормативным актом организации и коллективным договором.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. (ст.157 ТК РФ)

7.13. Учителям начальных классов, не обеспеченных нормой часов на ставку заработной платы, гарантируется оплата труда на полную ставку, догрузив их другой педагогической работой.

7.14. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в следующем порядке: расходы на проезд, по найму жилья и другие оправданные расходы, в порядке, предусмотренном законодательством.

7.15. В целях недопущения выплаты заработной платы в размере ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе-Югре, производятся ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанного минимального размера оплаты труда при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого организацией.

7.16. Работодатель выплачивает заработную плату работникам с учетом районного коэффициента в размере 70% тарифной ставки (оклада) и северной надбавки до 50%.

7.17. Процентная надбавка начисляется в соответствии с приказом Министерства труда РСФСР от 22.11.1990 №2 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами». Процентная надбавка в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляется в размере 10% заработка по истечении первого года работы, с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка.

Норма трудового законодательства о льготных условиях начисления надбавки молодежи до 30 лет установлена постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 №458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера», в соответствии с которым молодежи, прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и вступающей в трудовые отношения, надбавка к заработной плате устанавливается в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

В соответствии с законом Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском округе-Югры, работающих в организациях, финансируемых из бюджета округа» и Решением думы города Нижневартовска от 26.09.2014 №626 «О гарантиях и компенсациях лицам, работающим в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска» лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в данных районах и местностях выплачивается в полном размере с первого дня работы в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Нижневартовска.

7.18. Изменение должностных окладов и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении государственных, ведомственных наград, знаков, почетных званий – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.19. Стороны пришли к соглашению, что в Школе создается рабочая комиссия по распределению выплат стимулирующего характера.

Члены комиссии выбираются общим собранием работников Школы и действуют на основании Положения о системе оплаты труда работников МБОУ «СШ №7».

## **7.20. Работодатель обязуется:**

7.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в полном размере.

Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику согласно ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ), несут ответственность в соответствии с Трудовым законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев предусмотренных законодательством.

7.20.2 Обеспечить выдачу расчетных листов вместе с заработной платой.

При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

## **VIII. Социальные гарантии и компенсации**

8.1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в размере определенном законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получать в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства обязательного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.2. Работодатель организует за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

8.3.Для всех желающих работников Работодатель способствует организации профилактических прививок.

8.4.Работодатель при исполнении государственных и общественных обязанностей работником гарантирует освобождение от работы с сохранением за работником места работы (должности) на время исполнения им указанных обязанностей.

8.5. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении денежных средств на его приобретение (строительство) по ипотечному кредитованию.

8.6. Работодатель ходатайствует для работников, имеющих детей дошкольного возраста, в получении мест в дошкольных учреждениях.

8.7. Работодатель и ППО принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно- оздоровительной работы с работниками Школы. В этих целях Работодатель предоставляет бесплатно спортивные помещения и спортивное оборудование.

8.8. Работодатель обязуется предоставлять работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска один раз в два года оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимости провоза багажа не более 30 кг.(Приложение №5).



8.9. По желанию работника, на основании его письменного заявления, вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.10. Выплаты, предусмотренные Положением, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

8.11. Гарантии и компенсации, предусмотренные Положением, предоставляются работнику образовательной организации, финансируемого из бюджета города и членам его семьи, только по основному месту работы.

8.12. Работодатель с учетом мнения ППО устанавливает размер премии работника МБОУ «СШ №7» по итогам работы за квартал, год.

8.13. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не более трех раз в календарном году (за исключением единовременного премирования к юбилейным датам работников), обеспечивая единый подход в отношении всех категорий работников, включая руководителя организации. Решение о премиальных выплатах работникам по единовременному премированию к праздничным дням, профессиональным праздникам принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.14. Единовременное премирование к профессиональным праздникам и юбилейным датам производится:

- к юбилейным датам;
- 23 февраля - Дню защитника Отечества;
- 8 марта - Международному женскому дню;
- 9 марта - Дню города;
- 10 декабря - Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- к отраслевому профессиональному празднику по основной деятельности учреждения, в том числе День учителя;
- по итогам работы за квартал, год.

Единовременное премирование к юбилейным датам производится работникам организации, проработавшим в муниципальных организациях 15 и более лет, в связи с достижением работников 50 лет и далее через каждые 5 лет в размере до одной месячной заработной платы работника по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов работы за ставку заработной платы в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией, при соблюдении единого подхода для всех работников организации.

8.15. Премия по итогам работы за квартал, год.

Премии по итогам работы за квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год.

При определении размеров выплат по итогам работы за квартал, год учитывается:

- надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;
- проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому образовательной организацией.

Предельный размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1 фонда оплаты труда, по итогам работы за год – не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой ставке (должности) за норму часов за ставку заработной платы пропорционально отработанному времени.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премиальная выплата по итогам работы за I-III кварталы выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал, год – в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится работникам за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

8.16. Премиальная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Решение о премиальных выплатах работникам по итогам работы за квартал, год принимается руководителем организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год производится:

- руководителю организации – на основании приказа директора департамента образования;

- работникам организации – на основании приказа руководителя организации.

Расчет размера премиальной выплаты по итогам работы за год должен обеспечивать единый подход для всех работников, включая руководителей организации.

8.17. Стороны договорилась, что Работодатель:

8.17.1. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи работниками). Питание в столовой организации осуществляется за наличный расчет.

8.17.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организации.

8.18. Производит выплаты социального характера в соответствии с Положением о выплатах социального характера работникам МБОУ «СШ №7» (Приложение №4)

## **IX. Охрана труда и здоровья.**

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по улучшению условий и охране труда, в установленном порядке (приложение 2) с определением в нём

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Создать в Школе на приоритетной основе из представителей работодателя и ППО комиссию по охране труда. Обеспечить работу комиссии по охране труда, выделить помещение, предоставить средства связи и другое оборудование, необходимую нормативно-техническую документацию.

9.3. Провести в Школе специальную оценку условий труда, в состав комиссии включить членов ППО и комиссии по охране труда.

По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с ППО, с последующей сертификацией.

9.4. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Школы.

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. Перечень профессий работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается работодателем по согласованию с ППО.

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

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

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

9.10. В случае обоснованного отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с ППО (ст. 212 ТК РФ).

9.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.13. Возмещать в полном размере расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

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

9.15. Оказывать содействие представителям ППО, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских

осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.17. Оборудовать комнату для отдыха работников.

9.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

9.19. ППО обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других работников Школы;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Школы.

9.20. При возмещении вреда, причиненного работником в результате несчастного случая или профессионального заболевания, полученного при исполнении трудовых обязанностей руководствоваться Федеральным законом от 24.07.1998 №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

9.21. Все работники образовательного учреждения, в том числе Руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и пожарной безопасности и проверку знаний, требований охраны труда в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

9.22. Работодатель обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности работниками образовательного учреждения, выполняет предписания, постановления должностных лиц пожарной охраны.

9.23. Работодатель разрабатывает «План мероприятий по противопожарной безопасности МБОУ «СШ №7» и обеспечивает его выполнение.

9.24. Применять электронный обучающий модуль по вопросам профилактики лечения ВИЧ/СПИДа на рабочем месте при проведении вводного инструктажа по охране труда.

9.25. Разработать и утвердить план мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

9.26. Создать рабочую группу по ВИЧ-инфекции с участием представителей руководителей, профсоюзных организаций, молодежных организаций, отделов кадров, службы охраны труда, медицинских работников.

9.27. Назначить ответственных лиц за реализацию мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции.

9.28. Проводить информационные компании по профилактике ВИЧ-инфекции.

9.29. Проводить мониторинг эффективности профилактических мер.

## **Х. Защита персональных данных работников**

10.1. Работодатель гарантирует защиту персональных данных работников от неправомерного их использования, а также утраты этих данных (ст.86-90 ТК РФ).

10.2. Работодатель знакомит работника под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правах и обязанностях в этой области.

10.3. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работников, Работодатель руководствуется Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

10.4. Работодатель не передает персональных данных работника третьей стороне без его письменного согласия, за исключением случаев, когда это прямо предусмотрено законом.

10.5. Работодатель обеспечивает свободный бесплатный доступ работников к своим персональным данным, включая получение копий записей, содержащих его персональные данные.

## **XI. Гарантии прав деятельности ППО**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель признает исключительное право первичной профсоюзной организации (далее – ППО) вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

11.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в ППО или за деятельность ППО.

11.3. ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.4. Работодатель принимает решения по согласованию с ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Увольнение работника, являющегося членом ППО, по инициативе работодателя производится по предварительному согласованию (или с учетом мнения) с первичной профсоюзной организацией.

11.6. Работодатель безвозмездно предоставляет ППО помещение, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 ТК РФ).

11.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счет городской организации ППО работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами ППО, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счет в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

11.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя ППО и членов ППО на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

11.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью ППО, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ (ст.82 ТК РФ).

11.11. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств Школы.

11.12. Члены ППО включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.13. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

11.14. Работодатель по согласованию с ППО рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников образовательного учреждения, а также доплаты и надбавки работникам (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников (ст.196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству ХМАО и нормативным правовым актам Главы города;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.15. Работодатель включает ППО в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников и основополагающих документов, касающихся профессиональных интересов.

11.16. За освобожденными выборными и наемными работниками ППО сохраняются все социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством. По представлению ППО Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании членов ППО по итогам работы.

11.17. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации образовательного учреждения – Работодателя и работников учреждения по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников учреждения по сравнению с требованиями официальных нормативных актов о труде РФ.

## **ХII. Обязательства первичной профсоюзной организации и работников**

12.1. Работники гарантируют выполнение обязанностей, возложенных на них трудовым договором, Уставом образовательного учреждения, локальными актами, другими законодательными и нормативными документами, относящимися к деятельности учреждения.

12.2. Работники имеют право на участие в управлении образовательным учреждением непосредственно или/ и через ППО путем:

- учета работодателем мнения ППО в случаях, предусмотренных настоящим Коллективным договором и ТК РФ;
- проведения ППО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- другим, предусмотренным ст.53 ТК РФ.

12.3. ППО обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили ППО представлять интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в порядке и сроки, указанные в настоящем Договоре.

12.3.2. ППО образовательного учреждения обязуется разъяснять работникам все положения коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

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

12.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

12.3.5. Осуществлять контроль за своевременным прохождением работникам медицинских осмотров.

12.3.6. Содействовать созданию в школе деловой, рабочей атмосферы, нормального психологического климата.

12.3.7. Организовывать и проводить вечера отдыха, праздники и юбилеи.

12.3.8. Не реже 1 раза в год отчитывается перед членами ППО о проделанной работе и расходовании денежных средств.

12.3.9. Оказывать Работодателю активное содействие в вопросах укрепления трудовой дисциплины работников и соблюдения ими должностных обязанностей.

12.3.10. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательного учреждения.

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

12.3.12. Направлять учредителю (собственнику имущества) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных Актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

12.3.13. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально- трудовые права и законные интересы членов ППО, а в случаях предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами ППО.

Разрешение трудовых споров в образовательном учреждении производится в соответствии с Трудовым законодательством, комиссией, созданной в образовательном учреждении.

Комиссия по трудовым спорам осуществляет свою работу на основании «Положения о комиссии по трудовым спорам МБОУ «СШ №7».

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

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

12.3.16. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.3.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

12.3.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе профессионального учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

12.3.19. Оказывать материальную помощь членам ППО за счет первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ее нормативными документами.

12.3.20. Предоставлять иные гарантии, возложенные на ППО данным Коллективным договором.

### **ХIII. Разрешение трудовых споров**

13.1. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора ими не выдвигаются новые требования по вопросам, включенным в него, при условии их соблюдения и выполнения.

13.2. Работники Школы в случае соблюдения и выполнения положений настоящего коллективного договора не принимают участие в забастовках.

13.3. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

13.4. Индивидуальный трудовой спор неурегулированные разногласия между Работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, разрешается комиссией по трудовым спорам и судам.

13.5. Разногласия могут быть урегулированы сторонами до обращения в орган, рассматривающий трудовой спор. Путем проведения переговоров, согласованием позиций сторон, совершением очередных действий по удовлетворению заинтересованного лица.

13.6. Индивидуальный трудовой спор – не урегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоящим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

13.7. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

13.8. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются федеральными законами.



13.9. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работника, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в 10-дневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании работников. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

13.10. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

13.11. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

13.12. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 календарных дней со дня подачи работником заявления. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного настоящим Кодексом. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов комиссии, представляющих работников, и менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

В своей деятельности по разрешению трудового спора между работником школы и Работодателем комиссии по трудовым спорам руководствуется ст.2,4,6-8,15,17-19,24,29,30-34,37,40,41,45-48,53,55,60,62,123 Конституции РФ, а также гл.60 ТК РФ.

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

Ответственность сторон.

14. Стороны договорились, что:

14.1. В случае невыполнения предыдущего условия настоящий договор сохраняет свою силу до принятия нового коллективного договора.

14.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

14.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.6. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 14 дней с даты подписания его представителями сторон.

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

14.8. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в следующем порядке: согласованное решение о внесении изменений и дополнений принимается после предварительных взаимных консультаций сторон, утверждается профкомом, после чего изменения и дополнения подписываются сторонами. Они являются неотъемлемой частью коллективного договора и имеют с ним равную силу.

14.9. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

14.10. Стороны согласились, что их интересы, изложенные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

14.11. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, работники не выдвигают новых требований в сфере труда и социально-экономических вопросов и не используют в качестве средства давления на администрацию приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

14.12. Администрация и уполномоченные ею лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.13. ППО Школы обязуется разъяснять работникам все положения коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

14.14. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют обе стороны.

14.15. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора.

14.16. ППО для контроля за выполнением всех условий настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения настоящего договора. В случае необходимости профком вправе требовать от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивать Работодателя о ходе выполнения положений настоящего договора.



