

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО пос. ВИДЯЕВО**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ЗАТО ВИДЯЕВО «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»  
(МБОУ ЗАТО ВИДЯЕВО СОШ №1)**

**ПРИКАЗ**

25.08.2020

---

№ 140

---

**п. Видяево**

**Об утверждении коллективного договора**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со ст. 28 «Компетенция, права, обязанности и ответственность образовательной организации» Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации» и на основании решения собрания трудового коллектива от 20.05.2020 года, протокол № 2, мотивированного мнения профкома от 20.05.2020 протокол № 2

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Коллективный договор на 2020-2023 годы. (Приложение 1).
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

В.О. Иванов

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО ПОС. ВИДЯЕВО

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗАТО  
ВИДЯЕВО «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1»  
(МБОУ ЗАТО ВИДЯЕВО СОШ №1)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2020 -2023 годы



От работодателя  
Директор  
МБОУ ЗАТО Видяево СОШ №1  
Иванов В.О.  
Иванов В.О. 2020г.

От работников  
Председатель профкома  
МБОУ ЗАТО Видяево СОШ №1  
Скакун И.Н.  
«25» августа 2020г.

Срок действия коллективного договора  
с 01.09.2020 по 31.08.2023

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный номер 131/2020 от 23.10 2020



23.10.2020  
Иванов

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении ЗАТО Видяево «Средняя общеобразовательная школа №1» (далее – общеобразовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральными законами Российской Федерации: «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным отраслевым соглашением между министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом ОО, другими локальными нормативными актами, затрагивающими трудовые и социальные вопросы деятельности ОО.

**1.3.** Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора при обсуждении и решении вопросов, входящих в сферу труда, реальности обеспечения принятых обязательств.

**1.4.** Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение ЗАТО Видяево «Средняя общеобразовательная школа №1» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора Иванова Владимира Олеговича (далее по тексту - Работодатель) и работники общеобразовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Скакуна Игоря Николаевича.

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

**1.6.** Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2020 г. и действует в течение трех лет - по 31 августа 2023 года. За три месяца до истечения срока окончания действия договора представители сторон начинают коллективные переговоры и либо продлевают действие договора, либо заключают новый коллективный договор.

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

- 1.8.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ОО в течение 3 дней после его подписания.
- 1.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором общеобразовательной организации.
- 1.10.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.11.** При смене формы собственности общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.12.** Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.13.** При ликвидации общеобразовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.14.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников общеобразовательной в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.15.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.16.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.17.** Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом ОО.
- 1.18.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.19.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.20.** Коллективный договор имеет расширительный характер: все законы, постановления, соглашения, принятые органами власти (федеральными, региональными, муниципальными), имеют прямое непосредственное действие и могут отдельно в договоре не оговариваться.

**1.21.** Положения коллективного договора принимаются во внимание при разработке приказов, положений и мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

**1.22.** При заключении трудового договора с Работником в него не могут быть включены условия, противоречащие нормам настоящего коллективного договора.

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

**2.** Стороны договорились, что:

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

**2.2.** Работодатель при приеме на работу лиц руководствуется ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. № 761-н и учитывает профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

Кандидаты на должность педагогического работника, должны соответствовать одному из следующих требований, содержащихся в разд. III "Должности педагогических работников" ЕКС:

- иметь высшее образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, которая соответствует преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы;

- иметь высшее образование или среднее профессиональное и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации, без предъявления требований к стажу работы. Согласно разъяснениям Минобрнауки России дополнительное профессиональное образование должно быть получено по дополнительной профессиональной программе в области образования и педагогики.

**2.3.** Для реализации дополнительных общеобразовательных программ могут привлекаться лица не имеющие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации (ст.84 ТК РФ), специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть приняты на работу с испытательным сроком, по истечении которого аттестационная комиссия ОО дает рекомендацию о возможности назначения работника в порядке исключения на соответствующую должность так же, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

**2.4.** Работодатель обязуется:

**2.4.1.** Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

**2.4.2.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

**2.4.4.** При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.4.5.** В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

**2.4.6.** Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

**2.4.7.** Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

**2.4.8.** При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

**2.4.9.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.4.10.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

**2.4.11.** Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

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

**2.4.13.** Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

**2.4.14.** Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2.4.15.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

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

**2.4.17.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

**2.4.18.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

**2.4.19.** В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

**2.4.20.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

**2.4.21.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

**2.4.22.** Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ОО, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**3.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ОО определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**3.2.** Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) утверждается Работателем ОО по согласованию с профсоюзным комитетом ОО.



**3.3.** Педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём - воскресеньем или пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Для отдельных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя.

**3.4.** Продолжительность рабочего времени для непедagogических работников составляет 40 часов в неделю, для педагогических работников, для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

**3.5.** Рабочее время для педагогических работников складывается из объема учебной нагрузки, которая устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программы, других конкретных условий в ОО, а также иной педагогической деятельности.

**3.6.** Для отдельных категорий работников ОО (уборщик служебных помещений, гардеробщик) может устанавливаться сменная работа, работа в режиме гибкого рабочего времени, а также разделение рабочего дня на части. Для работников ОО, работающих по графику дежурства (сменности), время начала и окончания рабочего времени определяется графиками дежурства (сменности). График дежурства (сменности) утверждается директором ОО и доводится до сведения работников.

**3.7.** Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

**3.8.** Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

**3.9.** Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом ОО с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

**3.10.** Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;

- педагогам-библиотекарям;
- методистам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

**3.11.** Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

**3.12.** Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

**3.13.** Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования.

**3.14.** К рабочему времени педагогических работников относятся следующая работа, которая не конкретизирована по количеству часов: выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий; периодические кратковременные дежурства в общеобразовательной организации в период образовательного процесса выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

**3.15.** Работники привлекаются к дежурству. Время дежурства входит в рабочее время. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и заканчивается через 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие Работодателем ОО. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте. При составлении графика дежурств педагогических работников в ОО в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка

отсутствует или незначительна.

Учителям предметникам, не имеющим классного руководства и привлекаемым к дежурству по школе, устанавливается стимулирующая выплата в соответствии с Положением о выплате стимулирующих выплат работникам ОО.

**3.16.** При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

**3.17.** При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

**3.18.** Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

**3.19.** Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
  - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
  - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

**3.20.** Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

**3.21.** Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

**3.22.** Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

**3.23.** Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**3.24.** Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

**3.25.** Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части).

**3.26.** Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых

функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

**3.27.** Для руководителей всех уровней, устанавливается ненормированный рабочий день. Данное условие в обязательном порядке вносится в трудовой договор.

**3.28.** Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует Работодателя.

**3.29.** Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно проведенное количество часов занятий положена почасовая оплата. В тех случаях, когда такая замена не может быть осуществлена, разрешается заменять отсутствующих учителей педагогическими работниками, преподающими другие предметы. Уроки в таком случае как правило проводятся по предмету отсутствующего учителя. Педагогический работник, замещающий урок, несет личную ответственность за жизнь и здоровье детей, за качественную организацию образовательного процесса на уроке.

Администрация вправе возложить функцию замены временно отсутствующего педагогического работника на свободного от занятий в это время педагогического работника. В исключительных случаях допускается проведение уроков в условиях соединенных классов или соединенных групп.

**3.30.** Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его уроков. Урок начинается со вторым звонком о его начале, прекращается со звонком, извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период уроков (учебных занятий), а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между уроками (занятиями).

**3.31.** До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в специальном журнале. В учебных корпусах №1 и №2 на первых этажах установлены в общедоступном месте часы.

**3.32.** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для учащихся ОО и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

**3.33.** В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом **3.14.** настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

**3.34.** В случае привлечения педагогических работников, по решению

уполномоченных органов исполнительной власти, к проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, они освобождаются от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации с сохранением среднего заработка.

**3.35.** Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

**3.36.** Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул учащихся определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

**3.37.** Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке привлекаются для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

**3.38.** Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами ОО, приказами и графиками работ с указанием их характера.

**3.39.** Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ОО.

**3.40.** В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по общеобразовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных п. **3.33.**

**3.41.** Заседания методических объединений педагогических работников проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные - не реже четырех раз в год.

**3.42.** Общие собрания работников ОО, заседания педагогического совета, методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания учащихся - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

**3.43.** Родители (законные представители) учащихся могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения Работодателя ОО или его заместителя. Вход в класс после начала урока разрешается только

Работодателю и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников ОО и родителей (законных представителей) учащихся.

**3.44.** В помещениях ОО запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

**3.45.** Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**3.46.** Видами времени отдыха являются:

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

**3.47.** Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания, продолжительность рабочей недели для работников ОО определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам ОО обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с учащимися или отдельно в помещении столовой. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха.

2) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 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;

3) ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

**3.48.** Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

**3.49.** Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**3.50.** Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

**3.51.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет 56 календарных дней.

**3.52.** 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.

**3.53.** Педагогические работники ОО не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определены учредителем.

**3.54.** Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- 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;
- совмещителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3.55.** Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

**3.56.** Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.



**3.57.** О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

**3.58.** При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

**3.59.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

**3.60.** Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

**3.61.** Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня: заместителю директора по учебно-воспитательной работе, заведующему столовой.

**3.62.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 (шесть) календарных дней предоставляется работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (работа у горячих плит, электро – жарочных шкафов):

- повару;
- шеф –повару.

**3.63.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**3.63.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов,

настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

**3.63.3.** Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1.** Заработная плата работника ОО состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения абсолютного значения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

**4.2.** Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**4.3.** Оплата труда работников ОО осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, штатным расписанием и сметой расходов.

**4.4.** Положением по оплате труда работников ОО устанавливается размер должностного оклада работнику.

**4.5.** Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

**4.6.** Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

**4.7.** В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

**4.8.** Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца: 5-го и 20-го числа каждого месяца: 20-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц; 5-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

**4.9.** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

**4.10.** Выплата заработной платы производится в валюте РФ (в рублях).

**4.11.** При выплате заработной платы Работодатель обязан известить работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- о размерах и основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**4.12.** Извещение работника о его заработной плате производится письменно, в виде расчетного листка.

**4.13.** Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

**4.14.** Выплата заработной платы работнику, социальных и иных платежей, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет работника по его личному заявлению.

**4.15.** Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

**4.16.** В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. К таким случаям относится отстранение от работы:

- в связи с заболеванием туберкулезом. На период отстранения работникам выдается пособие по государственному социальному страхованию;
- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционного заболевания и может явиться источником распространения инфекционного заболевания, если Работника невозможно перевести на другую работу. На период отстранения таким работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;
- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период отстранения производится как за простой;
- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по вине Работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

**4.17.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4.18.** В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории в течение 1 года сохраняется уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию в следующих случаях:

- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией ОО;
- возобновление педагогической работы после ухода на пенсию;
- в течение одного года до наступления права для назначения трудовой пенсии.

**4.19.** В случае истечения срока действия квалификационной категории женщинам, возобновившим работу после отпуска по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до трех лет, в течение одного года после выхода из отпуска сохранять уровень оплаты труда, соответствующий уровню оплаты труда с учетом коэффициента за ранее действующую квалификационную категорию.

**4.20.** Размеры окладов работников ОО по должностям работников образования не могут быть ниже минимальных размеров окладов, установленных Министерством по соответствующим профессиональным квалификационным группам, а по общеотраслевым должностям служащих и общеотраслевым профессиям рабочих – ниже минимальных размеров окладов установленных Министерством труда и социального развития Мурманской области по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

**4.21.** В случае, если уровень начисленной заработной платы работников меньше минимального размера оплаты труда им производится доплата. Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени

**4.22.** Ежемесячная доплата до минимальной заработной платы устанавливается к начисленной заработной плате работника, без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

**4.23.** Оплата педагогов за внеурочную деятельность согласно ФГОС производится исходя из окладов по основной занимаемой должности с учетом квалификационной категории по данной должности (при наличии).

**4.24.** Объем (часы) реализуемой рабочей программы внеурочной деятельности входит в учебную (аудиторную) нагрузку педагогического работника (Письмо Министерства образования и науки РФ от 18 августа 2017 г. № 09-1672).

**4.25.** ОО самостоятельно определяет объем часов, отводимых на внеурочную деятельность, в соответствии с содержательной и организационной спецификой своей основной образовательной программы, реализуя указанный объем часов как в учебное, так и в каникулярное время.

**4.26.** Учитывая специфику образовательной инфраструктуры муниципального образования ЗАТО пос. Видяево объем часов внеурочной деятельности, реализуемых в учебное время может варьироваться от 2 до 7 часов в неделю на класс на уровне начального общего образования и 2-5 часов на уровнях основного и среднего общего образования..

**4.27.** Виды, размеры и порядок выплат компенсационного характера работникам ОО определяются Положением о выплатах компенсационного характера работникам.

**4.28.** Виды, размеры и порядок выплат стимулирующего характера работникам ОО определяются Положением о выплатах стимулирующего

характера работникам.

**4.29.** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

**4.31.** Для проведения работы по определению размеров окладов педагогических работников, установления компенсационных выплат в учреждениях образования, приказом директора создается тарификационная комиссия.

**4.31.1.** В состав тарификационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации.

**4.31.2.** Результаты работы тарификационной комиссии учреждения отражаются в тарификационных списках. При необходимости тарификационная комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или иными документами.

**4.31.3.** Порядок работы тарификационной комиссии определяется председателем комиссии.

**4.31.4.** Председателем тарификационной комиссии является директор ОО.

**4.31.5.** Тарификационный список составляется ежегодно по состоянию на 1 сентября, подписывается всеми членами тарификационной комиссии и утверждается директором ОО.

**4.31.6.** Администрация распределяет педагогическую (учебную) нагрузку до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для того, чтобы определить в каких классах (группах) и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

Окончательный результат тарификации должен быть доведен до каждого педагогического работника не позднее 15 сентября текущего года.

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

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**5.2.** Работодатель обязуется:

**5.2.1.** Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**5.2.2.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

**5.2.3.** Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере трёх должностных окладов за счет средств работодателя.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

**6.1.** Работодатель обязуется:

**6.1.1.** Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

**6.1.2.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 226 ТК РФ).

**6.1.3.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

**6.1.4.** Проводить обучение требованиям по охране труда и проверку знаний о требованиях охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

**6.1.5.** Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

**6.1.6.** Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

**6.1.7.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

**6.1.8.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

**6.1.9.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым

кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**6.1.10.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

**6.1.11.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**6.1.12.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

**6.1.15.** Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**6.1.16.** Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**6.2.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**6.3.** Работники обязуются:

**6.3.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**6.3.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**6.3.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

**6.3.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**6.3.5.** Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**6.4.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

**7.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

**7.3.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

**7.3.2.** Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

**7.3.3.** Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

**7.3.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний,



собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

**7.3.5.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

**7.3.6.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

**7.3.7.** Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

**7.3.8.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

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

**7.4.** Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

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

**7.5.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- приём Работодателем локальных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

**7.11.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев

расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

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

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

**8.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

**8.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

**8.10.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

**8.12.** Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

**8.13.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ОО.

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

**9.** Стороны договорились:

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

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

**9.3.** Разъяснять условия коллективного договора работникам ОО.

**9.4.** Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

Лист ознакомления  
с приказом по МБОУ ЗАТО Видяево СОШ №1 от 25.08.2020 № 140 «Об утверждении коллективного  
договора» ознакомлены:

**1 корпус**

№	Ф.И.О.	Должность	Подпись	Дата ознакомления
1.	Аверина А.В.	учитель математики		
2.	Белых И.П.	заместитель директора по УВР		
3.	Бочкарев Д.А.	учитель информатики		
4.	Бочкарева С.В.	учитель русского языка и литературы		
5.	Васильченко А.А.	учитель английского языка		
6.	Демидов А.В.	учитель истории		
7.	Волков М.Н.	учитель истории и обществознания		
8.	Высоцкая Е.Л.	учитель математики		
9.	Вязовская Е.В.	учитель английского языка		
10.	Глазкова С.А.	учитель химии		
11.	Гришаева С.Б.	учитель математики		
12.	Дильмухаметова Н.А.	учитель ИЗО		
13.	Ермилова Л.С.	учитель физики		
14.	Иванова Т.Г.	педагог - библиотекарь		
15.	Подольская О.В.	учитель русского языка и литературы		
16.	Оспанова К.Н.	учитель английского языка		
17.	Куксова Е.А.	учитель истории и обществознания		
18.	Просвиркина Е.М.	педагог-психолог		
19.	Никифоров В.А.	учитель русского языка и литературы		
20.	Осипова О.В.	учитель биологии		
21.	Переродова А.Е.	заместитель директора		
22.	Пчелова Н.Д.	учитель русского языка и литературы		
23.	Яскевич А.В.	учитель технологии		
24.	Савельева Ю.Н.	учитель английского языка		
25.	Сидельникова Е.И.	учитель физической культуры		
26.	Скакун И.Н.	учитель физической культуры		
27.	Смирнов А.А.	учитель математики		
28.	Стародубцев В.Л.	учитель технологии		
29.	Степанов К.Д.	учитель физики и информатики		
30.	Фролова А.Н.	социальный педагог		
31.	Цыганков О.А.	преподаватель организатор ОБЖ		
32.	Яскевич А.П.	заместитель директора по УВР		
33.	Масавев А.Д.	учитель географии		
34.	Чагина Н.П.	учитель русского языка и литературы		
35.	Яскевич Д.П.	педагог – организатор		
36.	Лепина А.М.	учитель русского языка и литературы		
37.	Мороз Е.А.	учитель математики		
38.	Долина И.В.	учитель музыки		
39.	Обрывкина О.В.	учитель музыки		
40.	Золотарёв А. И.	учитель английского языка		
41.	Важенин Н.В.	учитель физкультуры		
42.	Вилитенко Н. В.	повар		
43.	Глазкова Л.В.	заведующий хозяйством		
44.	Громадская Н. Ю.	уборщик служебных помещений		
45.	Жилина Н. В.	повар		
46.	Жукова О. А.	уборщик служебных помещений		
47.	Злобин И. А.	дворник		
48.	Камшилина В.П.	гардеробщик		
49.	Коваль Т.А.	кухонный рабочий		
50.	Колдаева Н.Г.	мойщик посуды		
51.	Кордова С. В.	уборщик служебных помещений		
52.	Леликова Е. С.	уборщик служебных помещений		
53.	Малюта Н. В.	лаборант		

54.	Медведева Н. Н.	уборщик служебных помещений		
55.	Михеева Н. И.	уборщик служебных помещений		
56.	Стародубцева О.С.	гардеробщик		
57.	Степанова Е.В.	уборщик служебных помещений		
58.	Чернова Т.В.	зав. столовой		

Лист ознакомления  
с приказом по МБОУ ЗАТО Видяево СОШ №1 от 25.08.2020 № 140 «Об утверждении коллективного  
договора» ознакомлены:

**2 корпус**

№	Ф.И.О.	Должность	Дата ознакомления	Подпись
		<b>2 корпус</b>		
1.	Балабина И. К.	учитель начальных классов		
2.	Вепринцева С.С.	учитель начальных классов		
3.	Гаврилова Д.И.	учитель начальных классов		
4.	Ивкина К.А.	учитель начальных классов		
5.	Миронюк А.П.	учитель английского языка		
6.	Лунин В.Н.	учитель технологии		
7.	Николаева О.А.	заместитель директора по УВР		
8.	Носенко Т.А.	учитель физической культуры		
9.	Лукина К.В.	учитель начальных классов		
10.	Пантась Н.В.	учитель начальных классов		
11.	Патраманская Н.Р.	учитель начальных классов		
12.	Пашалы Я.В.	педагог - библиотекарь		
13.	Полякова М.Ю.	учитель		
14.	Койнова А.А.	учитель дефектолог		
15.	Дейнега А.А.	учитель начальных классов		
16.	Сабирова Ю.В.	учитель начальных классов		
17.	Волик Т.А.	учитель начальных классов		
18.	Салимгареева И.А.	учитель начальных классов		
19.	Стаценко И.К.	учитель начальных классов		
20.	Цыганкова Д.Е.	педагог-психолог		
21.	Чухахина Ю.С.	учитель логопед		
22.	Гайдук О.П.	учитель начальных классов		
23.	Иванова Т.А.	учитель начальных классов		
24.	Карагулова Г.Т.	учитель начальных классов		
25.	Головин П.И.	учитель физической культуры		
26.	Балахонова М. В.	кухонный рабочий		
27.	Володина Л. П.	гардеробщик		
28.	Ганзюк Т.П.	уборщик служебных помещений		
29.	Долук А. В.	шеф- повар		
30.	Иванова Ж.В.	мойщик посуды		
31.	Колесник С. А.	уборщик служебных помещений		
32.	Круглова И. И.	уборщик служебных помещений		
33.	Лусис Н. А.	уборщик служебных помещений		
34.	Малахова К.Н.	повар		
35.	Шахбанова З.И.	уборщик		