

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 32  
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2021-2023 год (ы)

От работодателя:

Директор  
общеобразовательного  
учреждения



А.В. Кныш

(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения

О.И. Ермолаева  
(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

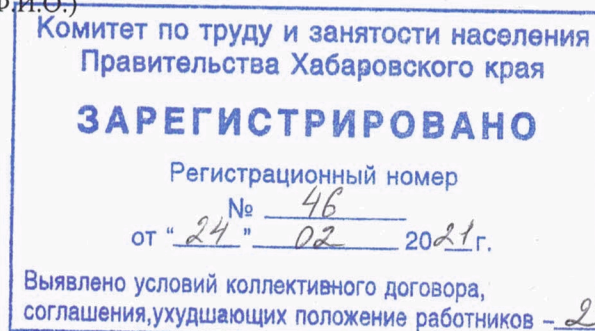
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Комитете по труду и занятости правительства Хабаровского края

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021г.

Руководитель управления \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**РАБОТНИК** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**РАБОТОДАТЕЛЬ** - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении, средняя общеобразовательная школа № 32 (далее по тексту МОУ СОШ № 32)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными документами, правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МОУ СОШ № 32 и установлению дополнительных социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Кныш Алексея Валентиновича

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

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

В течение двух месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая сторона вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с **01.01.2021 года по 31.12.2023 год** (действует в течение трех лет со дня подписания).

1.6. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения к нему должны быть доведены до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников МОУ СОШ № 32.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком 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. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ)

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда работников МОУ СОШ № 32
- 4) Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № 32;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

**1.19. Коллективный договор состоит из следующих разделов:**

**I. Общие положения**

**II. Трудовые соглашения**

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

**V. Рабочее время и время отдыха**

**VI. Оплата и нормирование труда**

**VII. Гарантии и компенсации**

**VIII. Охрана труда и здоровья**

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

**X. Обязательства профкома**

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте, содержащие нормы трудового права, при принятии которых

работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

**Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.**

**Приложение 2. Положение об оплате труда в ОУ (с приложениями).**

**Приложение 3. План курсовой подготовки повышения квалификации педагогических работников на 3 года.**

**Приложение 4. Соглашение по охране труда.**

**Приложение 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.**

**Приложение 6. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

## **РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ.**

2.1. Работники МОУ СОШ № 32 в своей деятельности руководствуются Уставом МОУ СОШ № 32, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), утвержденными, локально-нормативными актами, приказами, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, Отраслевым тарифным соглашением, локальными нормативными актами МОУ СОШ № 32, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, определенную этим договором, соблюдать действующие в МОУ СОШ № 32 Правила трудового распорядка.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. Трудовой договор с работниками МОУ СОШ № 32 заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, размер базового оклада, условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Изменения условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

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

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения.

2.6. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательного учреждения, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.8. 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.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МОУ СОШ № 32, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ СОШ № 32.

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

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

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ СОШ № 32 с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников образовательных учреждений не предусмотрен (ст. 333 ТК РФ).

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, руководителем МОУ СОШ № 32 по согласованию с профкомом. Тарификация производится два раза в год: предварительная - май текущего года, основная - сентябрь, и оформляется приказом по учреждению.

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

2.13. При установлении учителям, для которых данная общеобразовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.14. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

2.19. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МОУ СОШ № 32, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года (ст. 74 ТК РФ);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях (ст. 72.2 ТК РФ);

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

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

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

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

О введении изменений обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечивается гарантия при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренная Положением о порядке установления стимулирующих выплат работникам МОУ СОШ № 32.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.20. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых МОУ СОШ № 32 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах), определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения с учетом перспектив развития МОУ СОШ № 32 (Приложение 6).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

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

Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе их специальности.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.4.3. 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).

3.4.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4.5. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением образования соответствующего уровня впервые в учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

Один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.4.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. Основанием для продления сроков действия квалификационной категории является:

- отпуск сроком до одного года после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с подпунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- возобновление педагогической деятельности работником, прекратившим её в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории составляет не более одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47.

## **РАЗДЕЛ IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Не менее чем за три месяца представлять профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации учреждения.

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

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют работники 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.

- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

4.4.2. Не допускается по инициативе работодателя увольнение беременных женщин и женщин, воспитывающих детей до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих детей до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет) (ст. 261 ТК РФ).

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

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в МОУ СОШ № 32, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ СОШ № 32 (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным планом, расписанием уроков, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ СОШ № 32.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю. Женщинам устанавливается продолжительность рабочего времени в 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ, ст. 22 Закона РФ, Закон Хабаровского края № 255 от 26 января 2005 г. «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях») устанавливаются гарантии и компенсации для граждан, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Хабаровского края),

5.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируются графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- 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;

- организацию 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 обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организоваться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного года, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, 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. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением 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.) (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения»).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работником пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Положением, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006

№ 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

5.6. При составлении расписаний учебных занятий (по СанПин 2.4.5. 2409-10) работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

5.7. Составление расписания уроков осуществляется в соответствии с санитарно - эпидемиологическими правилами и нормативами с учетом рационального использования рабочего времени учителя (имеющего не более 1,5 ставки).

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.9. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

5.10. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантирована выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075, определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, который регулируется образовательным учреждением (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»).

5.11. Привлечение работников МОУ СОШ № 32 к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.13. Привлечение работников МОУ СОШ № 32 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МОУ СОШ № 32 и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.14. Ставка заработной платы учителю выплачивается как за выполнение преподавательской работы в пределах установленной нормы часов, так и за выполнение других обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками. Должностные обязанности работников, ведущих педагогическую работу помимо преподавательской работы, конкретизированы в пункте 5.3.

Особенности режима рабочего времени педагогических работников связаны также с наличием в большинстве образовательных учреждений каникулярного периода, установленного для обучающихся. Период каникул, не совпадающий с ежегодными и дополнительными отпусками педагогических работников образовательных учреждений, - для них рабочее время. Продолжительность их рабочего времени в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников, изменению не подлежит. Увеличение их рабочего времени в каникулярный период для выполнения работ, предусмотренных пунктом 5.3, возможно лишь в тех случаях, когда на этот период в соответствии с графиками и планами заявлены соответствующие мероприятия или виды работ.

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 5.3 с сохранением заработной платы в установленном порядке (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения»).

5.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

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

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

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

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Отпуска педагогическим работникам предоставляются в летний каникулярный период. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен педагогическому работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.

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

5.19. Продолжительность ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, устанавливается согласно приложению к Постановлению Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. № 724 (ред. Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 № 726, от 11.05.2007 № 283).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Продолжительность дополнительного отпуска за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет 16 календарных дней (Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 21.07.2014) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

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

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

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

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

5.22. Работодатель обязуется:

5.22.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 10);
- за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определяется данным трудовым договором и который не может быть менее шести календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение 5)
- для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям - 16 календарных дней (ст. 321, 322 ТК РФ);
- главному бухгалтеру, заместителям директора за эпизодическое выполнение своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ) не менее трех календарных дней, но не более 12 календарных дней.

5.22.2. 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.

Предоставлять работникам отпуск по письменному заявлению без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при регистрации брака - до 5 календарных дней;
- связанных с выполнением родственного долга (похороны близких родственников) – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;

- на проводы детей на военную службу - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей-первоклассников в школу 1 сентября - 1 календарный день;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в удобное для них время; - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в удобное для них время;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для них время; - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в удобное для них время;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам - продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ);
- одному из родителей, работающему в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день (ст. 319 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- при бракосочетании детей - 1 календарный день.

5.23. По просьбе одного из работающих родителей работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.24 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МОУ СОШ № 32.

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

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

5.26. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. По письменному заявлению работника эти отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением.

5.27. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.29. Дежурство педагогических работников по МОУ СОШ № 32 должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий, и продолжаться не более 20 минут после их окончания (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об

особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений», Правила внутреннего трудового распорядка).

5.30. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника (ст.72.1. ТК РФ).

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч.2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МОУ СОШ № 32 осуществляется на основе новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

- от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

- от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";

- от 06 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников".

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда согласно действующему законодательству, положением об оплате труда работников МОУ гимназии № 9, с учетом инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения в новой редакции и перечня работников, которым устанавливаются доплаты за совмещение профессий, утвержденной приказом министерства просвещения СССР от 16.05.1985 № 94.

6.4. Система оплаты труда включает:

- размеры базовых окладов, установленных в соответствии с Постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 08.10.2009 № 2434-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» по профессиональным квалификационным группам, Положением об оплате труда работников МОУ СОШ № 32;

- размеры повышающих коэффициентов;

- компенсационные выплаты, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда;

- стимулирующие выплаты;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, – 50%, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (до 50%);

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения (за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.; иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.));

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

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

6.7. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

6.7.1. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации определить 10 % из общего объема средств, предназначенных на стимулирующих выплат образовательной организации.

6.7.2. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 10 % из общего объема стимулирующих выплат образовательной организации.

6.7.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации определить 10 % из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательной организации.

6.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МОУ СОШ № 32.

6.9. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»- со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.10. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами)



выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

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

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (является приложением к коллективному договору).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере полученной заработной платы (ст. 234,236 ТК РФ).

6.12.2. Выплачивать заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя по причинам, независящим от работодателя и работника. В случаях приостановки деятельности ОУ по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной службы по труду и занятости, Госпожнадзора заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

6.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработная плата выплачивается работникам за отработанное время не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа: 5 число - за отработанное время предыдущего месяца и 20 число – за отработанное время текущего месяца (ч. 6 ст. 136 ТК РФ; письмо Минздравсоцразвития РФ от 25.02.2009 № 22-2-709; ст. 136 ТК РФ).

Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

6.12.5. Заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, выдать членам его семьи не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

6.13. Работник, отсутствующий в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник, известив в письменной форме работодателя, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

6.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за не использованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст. 139 ТК РФ).

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей (Закон Хабаровского края № 261 от 14.02.2005 г. «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся», Постановление Правительства Хабаровского края № 31 -пр. от 13.04.2005г. «О порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений»).

7.2. Представляет право работникам бесплатного пользования библиотечными и методическими фондами МОУ СОШ № 32.

7.3. Производит выплату единовременного денежного пособия работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей, в случаях:

- гибели работника - 60 минимальных окладов с учетом районных коэффициентов и надбавок, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получение работником инвалидности - 60 минимальных окладов со степенью утраты профессиональной трудоспособности, устанавливаемой медико-социальной экспертизой (ч.1 ст. 184 ТК РФ)

7.4. Выплачивает единовременное пособие при поступлении на работу молодому специалисту в размере восьми должностных окладов (Постановление Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»).

7.5. Выплачивает единовременное пособие в размере трех должностных окладов педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости или выслуге лет (льготная пенсия) и стажу педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности - независимо от стажа работы (Закон Хабаровского края № 261 от 14.02.2005 г. «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся», Постановление Правительства Хабаровского края № 31 -пр. от 13.04.2005 г. «О порядке и

условиях предоставления мер социальной поддержки работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений»).

7.6. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

7.7. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка.

7.8. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

7.9. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313327 ТК РФ), в т. ч. Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, кроме такси, работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года (ст. 325 ТК РФ, Закон Хабаровского края № 255 от 26.01.2005 г. «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановление Главы города Комсомольска-на-Амуре от 10.06.2005 № 43-па «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Решение Комсомольской - на - Амуре городской Думы от 14.10.2009 № 69 (в редакции от 04.06.2010)).

7.10. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность (ст. 414 ТК РФ). Участие работников в забастовке не рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с ч.6 ст. 413 ТК РФ.

## **РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МОУ СОШ № 32 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 заключает соглашение по охране труда (Приложение 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть в соглашении по охране труда финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ) в размере не менее 0,2 % суммы затрат на оказание образовательных услуг:

- на мероприятия по охране труда;
- на проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- на вакцинацию с целью предупреждения и распространения инфекционных заболеваний (грипп);
- на переоснащение рабочих мест.

8.2. Проводить в МОУ СОШ № 32 специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. Состав аттестационной комиссии в обязательном порядке должен включать членов профкома и комиссии по охране труда. (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МОУ СОШ № 32, обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденным постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МОУ СОШ № 32 по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 8).

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

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

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

8.8. 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 труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Продолжить в МОУ СОШ № 32 работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

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

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, 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.

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

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей за счет средств ФСС.

8.20. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей.

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

8.23. Профком обязуется:

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

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения и работников, являющихся членами профсоюза, путем приобретения через горком Профсоюза путевок на лечение работников и отдых детей в загородных лагерях, производить частичную оплату за счет средств Профсоюза.

## **РАЗДЕЛ IX. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательным учреждением впервые, выплачивается единовременное пособие в размере 8-ми должностных окладов.

9.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

9.3. Каждому молодому специалисту, вновь приходящему в образовательное учреждение, определяется наставник из числа опытных, квалифицированных педагогов.

9.4. С целью повышения педагогического мастерства молодым специалистам предоставить возможность для участия в различных профессиональных конкурсах.

## **РАЗДЕЛ X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. 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).

10.6. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет краевой и городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, то на основании его письменного заявления, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из зарплаты работника в размере 1 %.

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

10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

10.11. Работодатель соблюдает права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.12. Работодатель не препятствует 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»);

10.13. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ).

10.14. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.15. Члены профкома включаются в состав комиссий МОУ СОШ № 32 по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующих выплат и других.

10.16. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статьи 135, 144 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 профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- суммированный учет рабочего времени.
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ) и другие вопросы.

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

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

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда, распределение премиальных выплат в организации (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

## **РАЗДЕЛ XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

11. Профком обязуется:

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

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

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

11.3. Осуществлять контроль над:

- правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МОУ СОШ № 32.

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации

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

11.6. Направлять учредителю 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).

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

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом Профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.



11.11. Осуществлять контроль за делопроизводством по учету нуждающихся в улучшении жилищных условий, соблюдению установленного порядка распределения жилья и очередностью его получения, обеспечивать гласность принимаемых решений.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, установления работникам стимулирующих выплат, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

11.14. Выплата пособий по социальному страхованию, оплата путевок работникам и членам их семей в санаторно-курортные учреждения, финансирование других мероприятий по социальному страхованию на предприятиях, в организациях, учреждениях и иных хозяйствующих субъектах независимо от форм собственности осуществляется через бухгалтерию работодателя.

Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет администрация страхователя в лице руководителя и главного бухгалтера.

Для обеспечения контроля за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, проведением оздоровительных мероприятий на предприятиях, в организациях, учреждениях и иных хозяйствующих субъектах независимо от форм собственности трудовыми коллективами образуются комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзов (трудового коллектива) или избираются уполномоченные по социальному страхованию.

11.15. Способствовать укреплению трудовой дисциплины и надлежащему исполнению должностных обязанностей работниками учреждения.

11.16. Информировать каждого работника учреждения о дате и повестке профсоюзного собрания не менее чем за 7 дней до его проведения.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МОУ СОШ № 32

## **РАЗДЕЛ XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

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

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**12.10. Настоящий коллективный договор утверждён на собрании работников, протокол № 3 от 08.12.2020 г.**

От работодателя:  
Директор МОУ СОШ № 32

От работников:  
Председатель профкома МОУ СОШ № 32

---

Кныш А.В.

---

Ермолаева О. И.

### **Приложения к коллективному договору**

**Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.**

**Приложение 2. Положение об оплате труда в ОУ (с приложениями).**

**Приложение 3. План курсовой подготовки повышения квалификации педагогических работников на 3 года.**

**Приложение 4. Соглашение по охране труда.**

**Приложение 5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.**

**Приложение 6. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.**

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575834

Владелец Кныш Алексей Валентинович

Действителен с 29.03.2021 по 29.03.2022