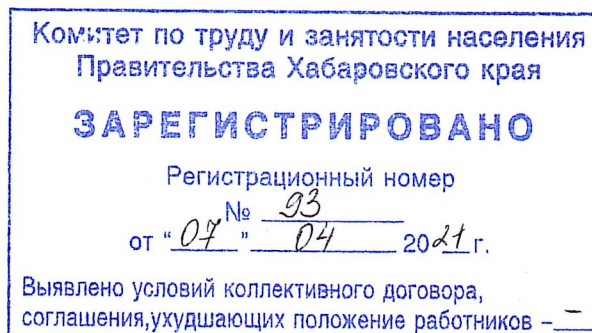


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**по регулированию социально-трудовых**  
**отношений на 2021 – 2024 гг.**  
**между работодателем и трудовым коллективом**  
**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы с. Тополево**  
**имени Героя Советского Союза полковника милиции Грищенко**  
**Павла Яковлевича Хабаровского муниципального района**  
**Хабаровского края**



с. Тополево  
2021 г.

Коллективный договор  
между администрацией и представителями от работников школы  
МБОУ СОШ с. Тополево имени Героя Советского Союза полковника милиции  
Грищенко Павла Яковлевича Хабаровского муниципального района  
Хабаровского края  
2021-2024 гг.

От работодателя:

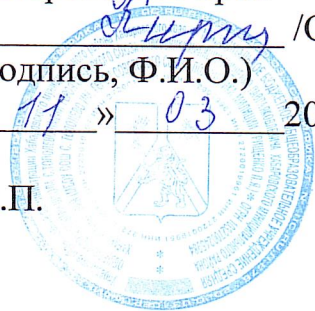
Директор МБОУ СОШ с. Тополево  
им. Героя Советского Союза  
полковника милиции Грищенко П. Я.  
Хабаровского муниципального района  
Хабаровского края

 /О.С. Кирилкина /

(подпись, Ф.И.О.)

« 11 » 03 2021 г.

М.П.



От работников:

МБОУ СОШ с. Тополево им. Героя  
Советского Союза полковника  
милиции Грищенко П. Я.  
Хабаровского муниципального района  
Хабаровского края

 /Н.Н. Семенова/

(подпись, Ф.И.О.)

« 11 » 03 2021 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

---

---

---

---

---

---

---

(указать наименование органа)

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

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



## Содержание

### Коллективного договора на 2021-2024 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.
9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

#### *Приложения к Коллективному договору:*

*Приложение 1* Перечень работников, которым установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

*Приложение 2* Перечень работников, которым установлены доплаты в % ставки за вредные условия труда.

*Приложение 3* Положение о дополнительных мерах социальной защиты работников.

*Приложение 4* Перечень работников, которым положена выдача СИЗ.

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении, средняя общеобразовательная школа с. Тополево имени Героя Советского Союза полковника милиции Грищенко Павла Яковлевича Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – Учреждение).

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ), Законе «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ), иных законодательных и нормативных актах с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий и, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – Семеновой Н.Н.
- работодатель в лице его представителя – директор Кирилкина Ольга Степановна (далее – Администрация).

1.3. Администрация обязуется признавать Семенову Н.Н., выступающую в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении Коллективного договора, ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, оплаты труда, размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, заключения трудового договора, увольнения и другим вопросам Трудового кодекса Российской Федерации.

Отношения между сторонами строятся на основе равноправия сторон, уважения и учёта интересов, взаимопонимания и ответственности.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.4. Договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. Действия настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.



1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Договору и являются его неотъемлемой частью.

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

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

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, территориально-отраслевым тарифным соглашением не действительны и не подлежат применению.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора рассматриваются обеими сторонами.

1.14. Настоящий Коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении социальных гарантий и льгот при наличии собственных средств.

1.15. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Заключившие Договор стороны отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.17. При выполнении условий Коллективного договора работники отказываются от проведения забастовок.

1.18. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

- способствовать созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения;

- соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, действие которых распространяется на организацию, условия настоящего коллективного договора, трудовых договоров работников;

- добиваться стабильного финансового положения;



- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления учебно-воспитательного процесса с учетом финансово-экономического положения учреждения;
  - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшения условий труда и производственного быта;
  - создавать условия для улучшения качества учебно-воспитательного процесса, освоения передового педагогического опыта, достижений науки и техники;
  - предоставлять коллективу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
  - сотрудничать с коллективом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
  - соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
  - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
  - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором;
  - учитывать мнение коллектива при разработке локальных нормативных правовых актов, проектов текущих и перспективных планов и программ учреждения;
  - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
  - обеспечивать работников аттестованным рабочим местом, необходимым для исполнения трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами.

### **2.3. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ, организовывать повышение квалификации, переквалификации работников;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
  - предлагать методы организации учебно-воспитательного процесса, организации трудового процесса, тарификации работ и рабочих, нормирования труда, налаживания хозяйственных связей и развития материально-технической базы учреждения;
  - принимать локальные нормативные акты.

### **2.4. Коллектив обязуется:**

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить работодателю предложения о принятии внутренних нормативных актов по вопросам трудовых отношений и проблемам социально-экономического развития коллектива;



- совместно с работодателем участвовать в проверке трудовой дисциплины, выполнения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка и техники безопасности;

- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

- содействовать эффективной работе учреждения по реализации его уставных задач.

#### **2.5. Представитель коллектива имеет право:**

- вносить предложения приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждений;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

- разрабатывать меры по защите персональных данных работников совместно с работодателем;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

- участвовать в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

#### **2.6. Работники обязуются:**

- соблюдать Устав и Коллективный договор учреждения;

- признавать и соблюдать права работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные работником в порядке выполнения служебных обязанностей;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в учреждении правилами, нормами и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим и нормы труда, трудовую дисциплину;

- способствовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, использовать передовой педагогический опыт коллег;



- бережно относиться к имуществу учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать правила педагогической этики, уважать права друг друга, соблюдать этические нормы в быту и общественных местах;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение учебного процесса (аварии и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинетах и на территории учреждения
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать режим запрета курения в помещениях общего пользования в Учреждении и на территории Учреждения (ст. 12 №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий табака»).

#### **2.7. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением для сотрудников нормальной продолжительности рабочего времени, для преподавателей сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Уставом учреждения и Коллективным договором;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.



### Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.2. До подписания трудового договора с работником необходимо ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

3.6. Трудовой договор с работником 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 неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, направленными органами службы занятости на работы временного характера.
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с руководителями, заместителями руководителя, главными бухгалтерами;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;



- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня его окончания;

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 ст. 70 ТК РФ).

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

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

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

3.8. Изменение трудового договора (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) возможно только по соглашению сторон и оформляются дополнением к трудовому договору в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.9. Допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, прежние условия трудового договора не могут быть сохранены.

Об изменении существенных условий трудового договора, а также о причинах предстоящих изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям имеющиеся у него вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

3.11. Осуществляется перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется рабочее место,

- до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает



работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными выше. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

В этом случае оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.14. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.15. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.16. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

3.17. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок свыше четырех месяцев или в постоянном переводе, то при отказе его от перевода, либо отсутствии соответствующей работы у работодателя, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

3.18. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами.

Работник отстраняется на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для его отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим



Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 ТК РФ).

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

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.20. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия работник предупреждается об этом не менее чем за три дня увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

3.22. В случаях, когда заявление работника по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленных нарушений со стороны Администрации трудового законодательства, условий Коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.23. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не принят другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

3.24. Участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным условием в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

3.25. При увольнении работника в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, в аттестационную комиссию в обязательном порядке включается представитель трудового коллектива.

В случае несогласия профкома с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 дней проводит с работодателем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

3.26. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения численности или штата работников учреждения.

3.27. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.



3.28. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии.

3.29. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5 - 8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.30. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется по письменному заявлению свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.31. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.32. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

3.33. Работники имеют право заключать договора о выполнении в свободное от основной работы время другой оплачиваемой работы на условиях внутреннего (или внешнего) совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часов в день.

3.34. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном законом порядке;



- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти.

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

3.36. Объем учебной нагрузки устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с без учета представителя трудового коллектива и не ограничивается верхним пределом.

3.37. Объем учебной нагрузки, установленный в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год.

3.38. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

- 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);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

3.41. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении (внутренние совместители), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (внешние совместители) предоставляется только в том случае, если основные педагогические работники обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.42. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

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

#### **Раздел 4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

4.2. 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 Школы.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

4.3.4. Организовывать и обеспечивать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

## Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, который согласовывается с представителем трудового коллектива.

5.3. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 (далее приказ № 1601).

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом учреждения расписанием и состоит из нормируемой части и ненормируемой в пределах 36 часов в неделю.

5.6. Нормируемая часть рабочего времени педагогических работников - норма часов за 1 ставку в астрономических часах и включает в себя 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 нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

В течение ненормируемого времени педагогические работники выполняют иные должностные обязанности. К ним относятся:

- участие в методических заседаниях, педагогических советах;
- дежурства по учреждению;
- работа по изучению индивидуальных особенностей, интересов и склонностей детей, их семейные обстоятельства и жилищно-бытовые условия, оздоровительные и другие организационные мероприятия с детьми;



- непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся;
- работа с родителями, в т.ч. проведение родительских собраний и консультаций.

По согласованию с Администрацией непосредственная подготовка к работе по обучению и воспитанию учащихся и другие виды организационной работы могут проводиться учителями, как в домашних условиях, так и в стенах Учреждения, с учетом их проведения.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебным планам и программам, обеспеченности кадрами и других условий.

Учебная (педагогическая) нагрузка педагогических работников не должна быть менее 1 ставки, т.е. 18 часов – для учителей 1-11 классов, для воспитателей в группах продленного дня – 30 часов, педагога-психолога, социального педагога, старшего вожатого, преподавателя-организатора ОБЖ – 36 часов, учителя-логопеда – 20 часов, педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников.

В эти периоды администрация вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

5.9. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. С письменного согласия указанные работники могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени и в установленном законодательством порядке.

5.10. Сверхурочные работы допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа администрации учреждения и регулируются статьей 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.11. К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьями 128 ТК РФ, с письменного согласия работника.

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

5.13. Работодатель, при необходимости, вправе эпизодически привлекать отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ). Перечень должностей с ненормированным рабочим днем.



5.14. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

5.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и 8 северных календарных дней, всего 36 дней.

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней и 8 северных календарных дней, всего 64 дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и согласовывается с работником. (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.18. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей Учреждения, работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 1).

5.19. Продолжительность ежегодных, основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.20. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются (ст.120 ТК РФ).

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

5.22. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в текущем году или присоединена к отпуску на следующий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (ст.125 ТК РФ).

5.23. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года (ст.322 ТК РФ).

5.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

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

5.26. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя), Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательное учреждение, расположенное в другой местности.



5.27. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск производится в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

5.28. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника через шесть месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Работодатель обязан до истечения шести месяцев непрерывной работы предоставить оплачиваемый отпуск по заявлению работника:

- женщинам— перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (часть 3 ст. 122 ТК РФ).

5.29. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей.

Продолжительности и оплачиваться в полном размере (исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении работника).

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

5.31. Учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.32. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.33. 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.

5.34. Руководитель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

бракосочетание работника	до 5 календарных дней
при рождении ребёнка	до 5 календарных дней
смерть близких родственников	до 5 календарных дней
работнику, имеющему двух и более детей до 14-х лет	



работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте до 14 лет	до 14 календарных дней в году в удобное для них время
работающим пенсионерам по старости, по возрасту	до 14 календарных дней в году
работающим инвалидам	до 60 календарных дней в году

Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к очередному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.35. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.36. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней. (Порядок и условия предоставления предусмотрен Постановлением правительства Хабаровского края от 03 марта 2006 г. № 22-пр (в ред. от 08.12. 2006 г. № 191-пр)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

(Приложение № 1)

5.37. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.38. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22. (Приложение № 2).

5.39. Педагогические работники школы не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются Положением, согласованным с учредителем (п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона № 273-ФЗ, ст. 335 ТК РФ).

5.40. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.41. 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.

5.42. 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 не более 20 минут после окончания их последнего занятия (ст.108 ТК РФ).



5.43. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников устанавливается на основе базовых должностных окладов в соответствии с профессиональными группами должностей работников образования, утвержденные Приказом Минздрав соцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», «Примерным положением об оплате труда работников краевых государственных учреждений системы общего и дополнительного образования детей, дополнительного профессионального образования детей, подведомственных министерству образования края», утвержденным приказом Министерства образования и науки Хабаровского края от 12.05.2009 № 650, в соответствии с постановлениями главы Хабаровского муниципального района от 07.02.2012 № 11 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета», от 07.02.2012 № 12 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений дошкольного, дополнительного образования, общеобразовательных школ и прочих учреждений, финансирование оплаты труда которых осуществляется из средств местного бюджета».

6.2. При издании локальных актов по оплате труда работников учреждения Работодатель обязан учитывать мотивированное мнение Представительного органа.

6.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счет субвенций краевого и местного бюджета.

6.4. Система оплаты труда работников включает Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ и квалификационным уровням установлены постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 14.02.2019 № 155 «Об установлении минимальных окладов (минимальные должностные оклады), минимальных ставок заработной платы работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных общеобразовательных учреждений Хабаровского муниципального района по профессиональным квалификационным группам»; постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 23.04.2013 № 1133 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных дошкольных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам»; постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 23.04.2013 № 1134 «Об установлении минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных образовательных учреждений дополнительного образования детей (в сфере образования)» на основе осуществления дифференциации должностей, включаемых в штатные расписания образовательных учреждений утвержденному приказом руководителя Учреждения.



6.5. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой учебной нагрузки. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.6. Тарификация проводится два раза в год:

- предварительная – апрель, май месяц текущего года;
- основная – август, сентябрь и оформляется приказом по Учреждению, с которым работники знакомятся под роспись. Проводит тарификацию педагогических работников с участием Представительного органа.

Установленная учителям при тарификации оплата труда, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

6.8. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- зарплата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку; - зарплата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- зарплата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.9. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, в том числе предметны кружков, воспитательная работа в группах продленного дня, работа по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому, организация внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся, работа по классному руководству и проверке письменных работ).

6.10. Предельная наполняемость классов устанавливается в соответствии «Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 1015 от 30 августа 2013 года.

Превышение количества обучающихся в классе, при условии соблюдения средней наполняемости по учреждению, компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей доплаты, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы.

6.11. При переходе аттестованного на квалификационную категорию (первую или высшую) педагогического работника с одной должности на другую, по которым совпадают профили работы или совмещении педагогических должностей, условия оплаты труда устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда педагогических работников образовательного Учреждения и коллективным договором.



6.12. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебно-опытными участками, руководству предметными, и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

6.13. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.14. Работодатель устанавливает оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки за каждый час работы в ночное время.

6.15. Выплаты надбавок за непрерывный стаж работы в учреждениях образования, за квалификационную категорию производятся согласно Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы с. Тополево имени Героя Советского Союза полковника милиции Грищенко Павла Яковлевича Хабаровского муниципального района Хабаровского края, утвержденному приказом руководителя Учреждения от 31.08.2020 № 149.

6.16. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда работникам производится доплата не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада).

6.17. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.18. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст. 315-319 ТК РФ).

6.19. Заработная плата выплачивается путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника (ч.3ст.136 ТК РФ). Условия об оплате банковских услуг по перечислению заработной платы на пластиковые карты оговорен в Договоре Учреждения с Банком ВТБ (ПАО) «О предоставлении банковских услуг».

6.20. Обязанности **Работодателя:**

6.20.1. Выплачивает заработную плату работникам в полном размере не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ):

- за первую половину месяца — 30 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца — 15 числа следующего за расчетным.

6.20.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда работодатель несёт ответственность в соответствии со ст. 142, 236 ТК РФ и иными Федеральными законами.

6.20.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.



6.20.4. При временном переводе работника на период простоя на работы, требующие низкой квалификации (по согласию работника), за ним сохраняется средняя заработная плата.

6.20.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст. 142 ТК РФ).

6.20.6. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.20.7. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.20.8. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТУ РФ).

6.20.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя заработную плату в полном размере (ст. 398 ТК РФ).

6.21. Администрация школы и представитель коллектива на общем собрании:

- Доводит до сведения коллектива нормативные акты по заработной плате, принимаемые на уровне Правительства РФ, Хабаровского края и органов самоуправления.

- Представляет мотивированное мнение по принятым работодателем локальным актам по оплате труда.

- Осуществляет контроль за правильным начислением заработной платы работникам Учреждения.

- Принимает меры по устранению нарушений в вопросах оплаты труда.

- Принимает меры к выплате заработной платы в срок, установленный Коллективным договором и в полном объеме.

## **Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.



7.2. Работодатель совместно с представителем коллектива обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.

Администрация и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

### 7.3. Работодатель:

- разрабатывает мероприятия по охране и безопасности труда с определением сроков их выполнения и ответственных должностных лиц за их реализацию;
- включает в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии и комиссии по охране труда;
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу сотрудниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;
- организует инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем – при необходимости;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами (Приложение № 4);
- производит доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда по Перечню профессий и должностей (Приложение № 1).
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учёт;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- оборудует комнату для отдыха работников учреждения;
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок работникам на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- предоставляет работнику другую работу в случае его отказа от выполнения трудовых обязанностей при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности, либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний;
- обеспечивает на основании проведения обязательных медицинских предварительных, внеочередных и периодических осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденном приказом Минздрав соцразвития России от 12 апреля 2011 года №302н;



- организует участие представителей органов государственного надзора и технической инспекции по охране труда в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися учреждения;

- предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.4. Представитель коллектива и уполномоченный по охране труда:

7.4.1. Осуществляет контроль за соблюдением прав работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательном учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, разработанных и принятых работодателем.

7.4.3. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляют их интересы в органах государственной власти и суде.

7.4.4. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства и (или) нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.5. Принимает участие в проведении и организации:

- подготовки учреждения к новому учебному году, в том числе в проверке безопасности и исправности спортивных сооружений и инвентаря;

- дней и месячников охраны труда и экологической безопасности;

- подготовки учреждения к работе в зимних условиях.

7.4.6. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случае несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации, направляют заключение в комиссию для расследования данного случая

7.4.7. Вносит руководителю образовательного учреждения и в соответствующий орган управления образования представление о приостановке работы до устранения выявленных грубых нарушений требований безопасности.

7.4.8. Организует активный отдых сотрудников учреждения.

## Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. По личному заявлению работника производится выплата материальной помощи в размере одного должностного оклада пропорционально отработанному времени в течение календарного года. (Приложение № 3).

8.2. По возможности педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 22 часов, может предоставляться один методический день в неделю.

8.3. Предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- сокращенная рабочая неделя для женщин, с выплатой заработной платы в полном размере (ст.320 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ);



- соединение ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.322 ТК РФ), но не более чем за два года;

- оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно при наличии финансовых возможностей работодателя может быть произведена по заявлению работника за три рабочих дня до отъезда в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

- письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее чем за 2 недели до начала отпуска.

8.4. Работники учреждений системы образования, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, южных районов Дальнего Востока пользуются гарантиями и компенсациями в соответствии с законодательством Российской Федерации. Размеры районных коэффициентов и порядок их применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также размеры процентных надбавок к заработной плате работников за стаж работы в указанных местностях и порядок их выплаты, устанавливаются Правительством Российской Федерации. До принятия соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации к заработной плате работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, а также в других местностях с особыми климатическими условиями, применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в указанных местностях, установленные Правительством Российской Федерации или органами государственной власти бывшего Союза ССР. В соответствии с письмом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 января 2005 г. N 97-Пр.:

- молодежь (лица в возрасте до 30 лет), которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет по состоянию на 31 декабря 2004 г., то есть исполнила все требования ранее действовавшего законодательства, имеет право на выплату процентной надбавки к заработной плате в полном размере ( 50 % ) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лиц в возрасте до 30 лет), вступающей в трудовые отношения после 31 декабря 2004 г. и прожившей в указанных районах и местностях не менее одного года, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в ускоренном порядке в соответствии с подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера» в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать пределов, предусмотренных действующим законодательством.

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате в полном размере (30 %) с первого дня работы в указанных районах;

- молодежи (лица в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и не имеющей стажа проживания в районах Крайнего Севера и приравненных



к ним местностях, южных районах Дальнего Востока, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в следующем порядке: 10% при заключении трудового договора в течение первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения установленного для данной местности размера процентной надбавки;

- молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), впервые вступающей в трудовые отношения и прожившей в южных районах Дальнего Востока не менее трех лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 30% заработной платы с первого дня работы.

8.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные).

8.6. Работнику, направленному на курсы повышения квалификации переподготовки с отрывом от работы, гарантируется сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного жительства (суточные).

8.7. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования при поступлении на работу в краевые государственные и муниципальные образовательные учреждения на педагогические должности впервые выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов (закон Хабаровского края от 14.02.2005 № 261 ч.1ст.1).

8.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ). Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, обучающимся в этих учреждениях, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно - по 50 календарных дней; - подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

8.9. Учреждение обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательном учреждении высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной



квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК РФ).

8.10. Работникам обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (ст. 173 ТК РФ).

8.11. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора по вине работодателя или учредителей, заработную плату в полном размере.

8.12. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности — 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов — 86, при рождении двух или более детей — 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

8.13. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

8.14. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы, должность.

8.15. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

8.16. Работа в должностях, предусмотренных списком должностей, работа, в которых засчитывается в выслугу, дающую право на пенсию за выслугу лет в связи с педагогической деятельностью в школах и других учреждениях для детей, включается в выслугу при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы, через 25 лет работы.

8.17. Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины по достижении возраста 65 лет и женщины по достижении возраста 60 лет, если они проработали не менее 20 календарных лет в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 лет.

8.18. Педагогические работники при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы имеют право на получение единовременного пособия в размере трех должностных окладов. При увольнении педагогического работника по выходу на пенсию по старости при стаже педагогической деятельности 25 лет и более выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов. Финансирование расходов по выплате указанного пособия осуществляется за счет субсидий из краевого фонда со финансирования расходов на оплату труда работников



бюджетной сферы края. Выплата единовременного пособия осуществляется по месту работы одновременно с окончательным расчётом по заработной плате при увольнении работника (постановление Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр).

8.19. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

8.20. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

## Раздел 9. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны коллективного договора договорились:

- 9.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 9.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и Совет молодых педагогов.
- 9.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.
- 9.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией утверждает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 9 месяцев.
- 9.5. Работодатель осуществляет доплату педагогическим наставникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и результатов его мониторинга.
- 9.6. Администрация обязуется:
  - предоставлять Молодежному совету помещение для работы на территории Организации;
  - проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;
  - организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;
  - обеспечивать молодых педагогических сотрудников доступностью, бесплатностью занятий спортом и самодеятельностью;
  - осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;



- производить доплату председателю Совета молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом экспертной комиссией образовательного учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации;
- 9.7. Положения статей 374 - 377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются в Организации на руководителя Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) и на руководителя Совета молодых специалистов Организации.
- 9.8. С целью поддержки молодых педагогических сотрудников выпускников учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение выплачивается единовременное пособие за счет бюджета Хабаровского муниципального района.
- 9.9. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.
- 9.10. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.
- 10.11. Представители Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) Организации принимают участие в работе комиссии по охране труда и комиссии по трудовым спорам.
- 11.12. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка;
  - активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
  - оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.
  - своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

## **Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях производится сторонами посредством согласительной комиссии по осуществлению контроля за выполнением принятого коллективного договора, ведением переговоров и регулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности сторон.

10.2. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

10.3. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.



10.4. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

10.5. Стороны договорились, что:

10.6. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден  
на общем собрании коллектива Муниципального  
бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы с. Тополево имени Героя Советского Союза полковника милиции Грищенко  
Павла Яковлевича Хабаровского муниципального района Хабаровского края

26.01.2021 г. №

(дата, № протокола собрания)



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей с ненормированным рабочим днем и неблагоприятными условиями**  
**труда, имеющих право на дополнительный отпуск**

Профессии, должности	Дополнительный отпуск за вредные условия труда
Повар, постоянно работающий у плиты	7
Шеф-повар	7
Кухонный работник	7

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работников, которым установлены доплаты в % ставки за вредные условия труда**

Должность	% доплаты за вредные условия труда
Шеф-повар	4%
Повар	4%
Кухонный работник	4%



**Положение о дополнительных мерах социальной защиты работников**

- оказание материальной помощи работникам учреждения образования (по заявлению работника), пострадавшим от стихийных бедствий и пожаров;
- выплату взносов за работающих в негосударственные пенсионные фонды, с которыми заключены договора (по заявлению работника);
- премирование работников по результатам труда;
- организацию отдыха работников и членов их семей;
- установление стимулирующих доплат к ставкам заработной платы.



**Перечень работников, которым положена выдача спецодежды согласно нормам, установленным трудовым законодательством Российской Федерации (приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.12.2014 года № 997н)**

№ п/п.	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	лаборант кабинета химии	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		перчатки с полимерным покрытием	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		очки защитные	до износа
		средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
2	уборщик служебных помещений, дворник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		фартук из полимерных материалов с нагрудников	2 шт.
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		перчатки с полимерным покрытием и резиновые	6 пар
		очки защитные	до износа



		средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
3	рабочий по обслуживанию здания	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		очки защитные	до износа
		средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
4	кухонный работник	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		халат или брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		нарукавники из полимерных материалов	До износа
		перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.



5	гардеробщик	костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.



Пронумеровано и прошито

36 (тридцать  
шесть) листов

Директор МБОУ СОШ

с. Тополево им. Героя Советского

Союза полковника милиции

Грищенко П.Я.

Кирилкина О.С. Кирилкина

«    » \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

