

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



Директор МБОУ УДСОШ №1

В.И. Ганюта

«1» августа 2024 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Совета трудового коллектива
МБОУ УДСОШ №1

Д. А. Бандуристова

«1» августа 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Усть - Донецкая средняя общеобразовательная школа №1
(МБОУ УДСОШ №1)

с 01.08.2024 по 31.07.2027

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

**Зарегистрировано 12.09.2024,
регистрационный № 21217/24-1533**

Предыдущий коллективный договор действовал по 09.03.2023г.

ИНН организации 6135001793

Усть-Донецкий район,
р.п.Усть-Донецкий, 2024 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения,.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Трудовой договор.....	5
Раздел 3. Нормы рабочего времени и отдыха.....	9
Раздел 4. Оплата и нормирование труда.....	14
Раздел 5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.....	18
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.....	20
Раздел 7. Поддержка молодых педагогов.....	23
Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	23
Раздел 9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	25
Раздел 10. Социальное партнёрство.....	27
Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности.....	30
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	31
Раздел 13. Заключительные положения.....	32

Приложения

Приложение 1 Правила внутреннего распорядка МБОУ УДСОШ № 1

Приложение 2 Соглашение по охране труда МБОУ УДСОШ № 1

Раздел 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальной бюджетной общеобразовательной организации Усть-Донецкой средней общеобразовательной школе №1 (МБОУ УДСОШ №1) (далее – МБОУ УДСОШ №1) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. При заключении коллективного договора стороны руководствовались следующими нормативными документами:
 - Конституция Российской Федерации;
 - нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
 - Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — ФЗ № 273-ФЗ);
 - иные законодательные и нормативные правовые акты;
 - отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
 - отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
 - отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.
- 1.3. Сторонами настоящего Договора являются:
 - работодатель в лице директора МБОУ УДСОШ №1 Ганюты Веры Ивановны;
 - работники организации в лице представителя общего собрания работников – председателя выборного органа Совета трудового коллектива МБОУ УДСОШ №1 (далее Совет трудового коллектива) Бандуристовой Дарьи Андреевны.
- 1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения. Договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом РФ, законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.
- 1.5. Совет трудового коллектива выступает полномочным представителем работников МБОУ УДСОШ №1 при разработке и заключении Договора, соглашений при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда (размеров должностных окладов, доплат и надбавок), размеров и форм материального поощрения, норм труда, занятости, найма, увольнения, а также по другим вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.
- 1.6. Действие настоящего Договора распространяется на работников МБОУ УДСОШ №1 (в том числе совместителей).
- 1.7. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.
- 1.8. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Советом трудового коллектива по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение 5 дней сообщать Совету трудового коллектива свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
 - работодатель принимает на себя обязательство информировать Совет трудового коллектива о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Совету трудового коллектива копий документов о принятии таких решений в течение 5 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
 - работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
 - Совет трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников МБОУ УДСОШ №1 по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 30 ТК РФ).
- 1.9. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).
- 1.10. Все спорные вопросы по реализации положений Договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
- 1.11. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.
- 1.12. Работодатель:
- доводит текст Договора до сведения всех работников организации в течение 5 дней после его подписания;
 - доводит текст Договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
 - организывает (при необходимости) профессиональное обучение (переобучение) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 1.13. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.14. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.15. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.16. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, которые оформляются отдельным протоко-

- лом. Принятые изменения не должны ухудшать условия труда или вступать в противоречие с ранее утвержденными.
- 1.17. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами.
 - 1.19. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ УДСОШ №1.
 - 1.20. Контроль за исполнением Договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также членами комиссии по охране труда.
 - 1.21. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - 1.22. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:
 - учёт мнения Совета трудового коллектива (согласование);
 - консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
 - получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим Договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии Договора;
 - членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.
 - 1.23. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива МБОУ УДСОШ №1 полномочным представителем работников образовательной организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения Договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.
 - 1.24. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива и являются их неотъемлемой частью.
 - 1.25. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к Договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения Договора.
 - 1.26. Положения Договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.
 - 1.27. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию Совета трудового коллектива отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).
 - 1.28. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Трудовые отношения. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

- 2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.
- 2.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику под роспись, другой хранится в организации.
- 2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.
- 2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.7. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.
- 2.8. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, не прекращается, а приостанавливается на период прохождения работником военной службы. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность), трудовой стаж по договору продолжает засчитываться. Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).
- 2.9. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.
- 2.10. При заключении Трудового договора впервые, работодателю предоставляются документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Трудовая книжка оформляется работодателем в электронном виде – с 2021 года (ред. от 16.12.2019 № 439-ФЗ).
- 2.11. При поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости (ст. 351 ТК РФ).
- 2.12. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами.
- 2.13. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.
- 2.14. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) работника. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).
- 2.15. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 22, 60 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами

- условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).
- 2.16. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели (ст. 80 ТК РФ). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать документы, предусмотренные статьей 84.1 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). Личные дела работников хранятся 75 лет.
 - 2.17. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ УДСОШ №1.
 - 2.18. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.
 - 2.19. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.
 - 2.20. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам МБОУ УДСОШ №1 при получении второго высшего или среднего профессионального образования решается в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей МБОУ УДСОШ №1 в данных специализациях.
 - 2.21. Руководитель, применяя право временного перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям Трудового договора.
 - 2.22. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
 - 2.23. В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
 - 2.24. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
 - 2.25. В соответствии со статьей 133 ТК РФ: «Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом».
 - 2.26. Согласно ст. 81 ТК РФ Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
 - ликвидации образовательной организации;
 - сокращения численности или штата работников организации;
 - несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиалом, представительством), его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиалом, представительством), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.27. Трудовой договор с педагогическими работниками может также быть расторгнут работодателем на основании ст. 336 ТК РФ:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
- 2.28. При расторжении Трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст. 80 ТК РФ).
- 2.29. В соответствии со статьей 261 ТК РФ расторжение Трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
- 2.30. Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

Раздел 3. Нормы рабочего времени и отдыха

- 3.1. Рабочее время работников определяется статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Приказом Министерства образования и науки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 №755, Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 № 234) зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204, Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано в Минюсте России 01.06.2016 № 42388), Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Правилами внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 1) (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.
- 3.2. Продолжительность рабочего времени для непедagogических работников: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), с продолжительностью рабочего времени – 8 часов в день с 8-00 до 17-00, с перерывом на обед с 12-00 до 13-00.
- 3.3. Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности составляет не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 263.1 ТК РФ).
- 3.4. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:
- 3.4.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; педагогам-библиотекарям; преподавателям-организаторам

основ безопасности жизнедеятельности; методистам и старшим методистам, тьюторам, советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

3.4.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям-логопедам, учителям дефектологам.

3.4.3. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: воспитателям в группах продленного дня.

3.5. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в настоящем пункте, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее – норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям Школы, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

3.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Если педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

3.7. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее – нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.8. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее – занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учетом соответствующих са-

- нитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий (уроков).
- 3.9. За педагогическую или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в неделю.
- 3.10. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующем случае:
- учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.
- 3.11. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБОУ УДСОШ №1 и правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ УДСОШ №1, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.
- 3.12. Для учителей, работающих в 1-11 классах, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 3.13. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 3.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБОУ УДСОШ №1 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 3.16. Привлечение работников МБОУ УДСОШ №1 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 3.17. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других

- работников МБОУ УДСОШ №1. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 3.18. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (текущий ремонт, работа на территории, охрана МБОУ УДСОШ №1 и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
 - 3.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и распоряжениями по школе.
 - 3.20. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. 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. Учителя должны являться на работу не позднее, чем за 15 минут до начала занятий.
 - 3.21. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей МБОУ УДСОШ №1 устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.
 - 3.22. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).
 - 3.23. При возложении на учителей МБОУ УДСОШ №1 для которых данная организация, является местом основной работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать МБОУ УДСОШ №1, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.
 - 3.24. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
 - 3.25. Педагогическая нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.
 - 3.26. Объем педагогической нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.
 - 3.27. Директор и заместители директора при отсутствии или недостаточности количества учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу не более 18 часов в неделю в каждом случае с особого разрешения отдела образования Администрации Усть-Донецкого района.
 - 3.28. Учебная нагрузка учителям и преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске,

- устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).
- 3.29. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора организации, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - 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);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБОУ УДСОШ №1 на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 3.30. В указанных в подпункте «б» п.3.30 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 3.31. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60 ТК РФ).
- 3.32. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Инвалидам не менее 30 календарных дней. Остальным работникам МБОУ УДСОШ №1 ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков в любое время года, если иное не установлено законом.
- 3.33. Несмотря на график отпусков, по заявлению, в любое время года, могут уходить в отпуск:
- несовершеннолетние (ст.267ТК РФ);
 - почетные доноры (ст.23 Закона о донорстве);
 - родители ребенка-инвалида (ст.262.1 ТК РФ);
 - чернобыльцы;
 - герои России и кавалеры ордена Славы;
 - работники с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет (ст.262.2 ТК РФ).
- 3.34. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, с сохранением рабочего места.
- 3.35. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

- Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).
- 3.36. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
- 3.37. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 3.38. При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.
- 3.39. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
- 3.40. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим лицам:
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
 - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
 - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
 - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, до 14 календарных дней;
 - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, до 14 календарных дней;
 - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, до 14 календарных дней.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

- 4.1. Оплата труда работников МБОУ УДСОШ №1 производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением главы Усть-Донецкого района «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» и изменениями, вносимыми в Постановление.
- 4.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1, Положением об оценке результативности труда и качества работы педагогических работников по организации образовательного процесса в МБОУ УДСОШ №1, Положением об эффективности деятельности заместителей директора МБОУ УДСОШ №1 и Коллективным договором.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом доплат

- за квалификацию, для рабочих – доплат за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.
- 4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.
- 4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальном нормативном акте – Положении Об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1 (Приложение № 2).
- 4.6. Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда с привлечением организации, проводящей специальную оценку условий труда аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда.
- 4.7. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных: доплата за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии со ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ.
- 4.8. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Составляет 4 процента должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Директором учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.
- 4.9. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:
- учителям за классное руководство в 1–11 классах;
 - учителям 1–4-х классов за проверку тетрадей;
 - учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, математике, иным предметам;
 - педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами в общеобразовательных учреждениях;
 - работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах (психолого-педагогических консилиумах), комиссиях, методических объединениях;
 - руководителю комиссии (консилиума, объединения);
 - секретарю комиссии (консилиума, объединения);

- работникам организации, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы;
 - работникам учреждения, ответственным за организацию питания;
 - работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (подвоз детей);
 - работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации).
- 4.10. В соответствии с постановлением Главы Администрации Усть-Донецкого района Ростовской области 01.11.2016 № 100/610-н-16 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Усть-Донецкого района» работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - за качество выполняемых работ (повышающий коэффициент за квалификацию, повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса);
 - за выслугу лет;
 - премиальные выплаты по итогам работы и иные выплаты стимулирующего характера.
- 4.11. Средства на осуществление компенсационных и стимулирующих выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
- 4.12. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату, которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется локальным актом «Положением об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора МБОУ УДСОШ №1 на основании письменного заявления работника.
- 4.13. Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.
- 4.14. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.
- 4.15. При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
 - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;

- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.;
 - выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда
- 4.16. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
- 4.17. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности, а также при работе по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
- 4.18. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более 2 месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.
- 4.19. Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:
- 20 число – выплата заработной платы за первую половину месяца;
 - 5 число – выплата заработной платы за вторую половину месяца.
- 4.20. Выплата заработной платы работнику производится путем перечисления на счет в банке, указанный в реквизитах счёта для перевода, полученных работником в банке и предоставленных на бумажном носителе специалисту ответственному за начисление заработной платы сотрудникам МБОУ УДСОШ № 1.
- 4.21. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).
- 4.22. 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 (кроме исключительных случаев, указанных в ТК РФ). При этом за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок. (ст. 142 ТК РФ).
- 4.23. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ)
- 4.24. Председатель Совета трудового коллектива участвует в распределении части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.
- 4.25. Совет трудового коллектива контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.
- 4.26. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.
- 4.27. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата следующих работников:

- учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя по основному рабочему месту;
 - учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.
- 4.28. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год.
- 4.29. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.
- 4.30. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.
- 4.31. Оплата преподавательской работы или занятия с кружками директора и заместителей директора, а также работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала при условии получения по основной работе полного должностного оклада (ставки) производится сверх основного должностного оклада (ставки) за фактическое количество часов преподавательской работы или занятия с кружками в порядке, установленном соответственно для учителей, преподавателей и педагогов дополнительного образования.
- 4.32. Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией.
- 4.33. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБОУ УДСОШ №1.

Раздел 5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки

Работодатель:

- 5.1. Оказывает материальную помощь работникам МБОУ УДСОШ №1. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются Положением об оплате труда работников МБОУ УДСОШ №1.
- 5.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст. 168 ТК РФ).
- 5.3. Направляет в командировки работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомит их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).
- 5.4. Направляет в командировки женщин, у которых есть дети от призванных по мобилизации мужчин только с письменного согласия.

- 5.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
- 5.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).
- 5.7. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185 ТК РФ).
- 5.8. Обеспечивает прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.
- 5.9. Организовывает диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.
- 5.10. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.
- 5.11. Педагогические работники МБОУ УДСОШ №1 в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на досрочное пенсионное обеспечение по части 1 пункта 19 ст.30 Закона РФ от 28.12.2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», проработавшие не менее 25 лет в учреждениях для детей на определенных должностях.
- 5.12. Работодатель в соответствии с законом РФ от 01.04.96 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»:
 - своевременно и полностью перечисляет страховые взносы в Социальный фонд России (СФР) в размере, определенном законодательством;
 - в установленные сроки предоставляет в Социальный фонд России достоверные сведения о застрахованных лицах.
- 5.13. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ) трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:
 - увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
 - не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
 - одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ).
- 5.14. В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.
- 5.15. Стороны договорились о совместном выдвижении работников МБОУ УДСОШ №1 на награждение государственными и отраслевыми наградами.

- 5.16. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе администрация школы поощряет работников МБОУ УДСОШ №1. Поощрение объявляется в приказе по организации по согласованию с Советом трудового коллектива, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.
- 5.17. Стороны считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в организации.
- 5.18. Работодатель оказывает помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.
- 5.19. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в МБОУ УДСОШ №1, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает наставникам стимулирующие выплаты.
- 5.20. Работодатель содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.
- 5.21. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.
- 5.22. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законодательством и Уставом МБОУ УДСОШ №1 запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание.
- 5.23. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.
- 5.24. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Совета трудового коллектива, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.
- 5.25. В соответствии со ст. 185.1. ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны труда, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка. Работники организации, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождении от работы на два рабочих дня один раз в год.
- 5.26. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 5.27. Под «предпенсионным возрастом» понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости (Федеральный закон № 352-ФЗ от 03.10.2018)

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

- 6.1. Работодатель обязуется:
 - 6.1.1. Обеспечивать право работников МБОУ УДСОШ №1 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, пре-

дупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключается соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 6.1.2. Создавать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.
- 6.1.3. Разрабатывать и обеспечивать безопасные условия и охрану труда согласно (ст. 212 ТК РФ).
- 6.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, утверждать инструкции по охране труда. В установленном порядке организовывать пересмотр инструкций.
- 6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.1.6. Организовывать проверку знаний работников МБОУ УДСОШ №1 по охране труда на начало учебного года, обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 6.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

- 6.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 6.1.12. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 6.1.14. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».
- 6.1.15. Обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.
- 6.2. Работник обязан:
- 6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.
- 6.4. Совет трудового коллектива организации обязуется:
- 6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.
- 6.4.3. Содействовать организации обучения и проверке знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.
- 6.4.4. Обеспечивать участие представителей Совета трудового коллектива в комиссиях:
- по охране труда;
 - по проведению специальной оценки условий труда;
 - по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
 - по расследованию несчастных случаев на производстве;
 - по приемке учебных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.
- 6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.
- 6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

- 6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.
- 6.4.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

Раздел 7. Поддержка молодых педагогов

- 7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе — молодых педагогов) и их закреплению в МБОУ УДСОШ №1:
 - содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
 - создание необходимых условий труда молодым педагогам;
 - организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации;
 - привлечение молодежи к деятельности в Совете трудового коллектива;
 - материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
 - создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
 - проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.
- 7.2. Совет трудового коллектива организации совместно с работодателем осуществляет:
 - мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
 - моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.
- 7.3. Работодатель обязуется:
 - обеспечивать закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МБОУ УДСОШ №1;
 - обеспечивать установленные в МБОУ УДСОШ №1 (Договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.
- 7.4. Председатель Совета трудового коллектива входит в состав и участвует в работе создаваемых в МБОУ УДСОШ №1 коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:
 - комиссии по тарификации;
 - комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
 - комиссии по охране труда;
 - комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Раздел 8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 8.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.47

Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

- 8.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ УДСОШ №1.
- 8.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы: суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 8.4. Работодатель обязуется организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с актуальными нормативными документами.
- 8.5. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем.
- 8.6. Педагогические работники обязаны проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 8.7. Аттестация педагогических работников проводится один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.
- 8.8. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:
 - а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
 - б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
 - в) беременные женщины;
 - г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
 - д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
 - е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.
Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.
- 8.9. Основанием для проведения аттестации на соответствие занимаемой должности является представление работодателя. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.
- 8.10. С представлением педагогический работник должен быть ознакомлен работодателем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу). При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением составляется акт, который подписывается работодателем и лицами (не менее двух), в присутствии которых составляется акт.

8.11. Аттестация проводится на заседании аттестационной комиссии организации с участием педагогического работника. Аттестационная комиссия рассматривает представление, дополнительные сведения, представленные самим педагогическим работником, характеризующие его профессиональную деятельность (в случае их представления).

По результатам аттестации педагогического работника, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность педагогического работника).

8.12. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

8.13. Заявления о проведении аттестации в целях установления квалификационной категории подаются педагогическими работниками независимо от продолжительности работы в МБОУ УДСОШ №1, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

8.14. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.

8.15. На основе распорядительных актов работодателя вносятся записи о категориях (первой или высшей) в трудовые книжки педагогических работников и (или) в сведения об их трудовой деятельности.

8.16. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

Раздел 9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

9.1. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников МБОУ УДСОШ №1 осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.

9.2. Директор уведомляет Совет трудового коллектива не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников – ст. 82 ТК

9.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

9.4. Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

9.5. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

- 9.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется право в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 9.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:
- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
 - сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
 - сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.
- 9.8. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией организации и Советом трудового коллектива.
- 9.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- 9.10. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
- семейным – 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);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,
- 9.11. Согласно ст.179 ТК РФ Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. В МБОУ УДСОШ №1 это:
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
 - родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.
- 9.12. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления Совета трудового коллектива. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 9.13. Администрация школы не позднее мая текущего учебного года знакомит работников со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с Советом трудового коллектива меры по трудоустройству и переквалификации работников.
- 9.14. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ при сокращении численности или штата (ст.178, 180), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

- 9.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины, имеющие на своем иждивении ребенка до восемнадцатилетнего возраста или ребенка-инвалида до 16-ти лет, а также работники, частично утратившие работоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания на данном предприятии, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев закрытия организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением классов.

Раздел 10. Социальное партнёрство

- 10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:
- 10.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.
 - 10.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
 - 10.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
 - 10.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.
- 10.2. В целях создания условий для успешной деятельности в соответствии настоящим Договором работодатель обязуется:
- 10.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение Совета трудового коллектива в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.
 - 10.2.2. Соблюдать права и гарантии Совета трудового коллектива, установленные локальными актами и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).
 - 10.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Совета трудового коллектива организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в Совет трудового коллектива организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьей части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия Совета трудового коллектива организации.
 - 10.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена Совета трудового коллектива) образовательной организации и членом наблюдательного совета.
- 10.3. Взаимодействие работодателя с Советом трудового коллектива осуществляется посредством:

- учёта мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
 - учёта мотивированного мнения Совета трудового коллектива организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
 - согласования Советом трудового коллектива локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.
- 10.4. Работодатель с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (по согласованию):
- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
 - формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
 - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).
- 10.5. С учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива МБОУ УДСОШ №1 производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ).
- 10.6. Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:
- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
 - установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
 - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
 - утверждение расписания занятий, календарного учебного графика;
 - принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - утверждение графика длительных отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
 - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ);
 - введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.
- 10.7. Работодатель с предварительного согласия Совета трудового коллектива осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами трудового коллектива;
 - временный перевод работников, являющихся членами трудового коллектива, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами трудового коллектива.
- 10.8. Совет трудового коллектива организации обязуется:
- 10.8.1. Способствовать реализации настоящего Договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.
 - 10.8.2. Разъяснять работникам положения Договора и приложений к нему.
 - 10.8.3. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
 - 10.8.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:
 - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в Социальный фонд России;
 - охраной труда в образовательной организации;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в Социальный фонд России;
 - соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.
 - 10.8.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.
 - 10.8.6. Участвовать в формировании в МБОУ УДСОШ №1 системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
 - 10.8.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.
 - 10.8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.
 - 10.8.9. Информировать ежегодно работников МБОУ УДСОШ №1 о своей работе, о деятельности Совета трудового коллектива.
 - 10.8.10. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
 - 10.8.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников МБОУ УДСОШ №1.

- 10.8.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МБОУ УДСОШ №1 за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.
- 10.8.13. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным (без учёта мотивированного мнения).
- 10.8.14. Выступать инициатором начала переговоров по заключению Договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Раздел 11. Гарантии Совета трудового коллектива

11.1. Работодатель:

- предоставляет выборному органу Совету трудового коллектива независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного Совета трудового коллектива организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;
- не препятствует представителям Совета трудового коллектива, правовым и техническим инспекторам труда, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены трудового коллектива;
- не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника;
- привлекает представителей Совета трудового коллектива организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
- предоставляет Совету трудового коллектива организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;
- обеспечивает участие Совета трудового коллектива организации в работе органов управления МБОУ УДСОШ №1 (попечительский, наблюдательный, Совет школы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности МБОУ УДСОШ №1 в целом;

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав Совета трудового коллектива организации и не освобожденных от основной работы:

- 11.2.1. Члены Совета трудового коллектива организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе собраний, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и заключения Договора.
 - 11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя Совета трудового коллектива и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.
 - 11.2.3. Члены Совета трудового коллектива организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Совета трудового коллектива организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).
 - 11.2.4. Члены Совета трудового коллектива организации включаются в состав аттестационной комиссии МБОУ УДСОШ №1, комиссий по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.
 - 11.2.5. Работа в качестве председателя Совета трудового коллектива организации признаётся значимой для деятельности МБОУ УДСОШ №1 и учитывается при награждении и поощрении работников.
- 11.3. Стороны совместно:
- представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МБОУ УДСОШ №1;
 - принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность Совета трудового коллектива организации;
 - Информация о деятельности Совета трудового коллектива, в том числе о награждении работников его организацией отображается на информационном стенде в здании МБОУ УДСОШ №1 и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

- 12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров.
- 12.2. Стороны договорились и обязуются:
 - 12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
 - 12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Договора на текущий год.

- 12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
- 12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Договора работникам МБОУ УДСОШ №1.
- 12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Договора в течение 5 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.
- 12.3. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Совета трудового коллектива организации.
- 12.4. Совет трудового коллектива организации отвечает за невыполнение обязательств по Договору в части, относящейся непосредственно к Совету трудового коллектива организации, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

Раздел 13. Заключительные положения

- 13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Договора (изменениями и дополнениями в Договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБОУ УДСОШ №1, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к Договору, всех работников МБОУ УДСОШ №1 в течение 5 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.
- 13.2. В месячный срок со дня подписания Договора Совет трудового коллектива организации доводит содержание Договора до сведения всех работников организации.
- 13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Договора (изменений и дополнений в Договор) копию Договора (изменений и дополнений в Договор) со всеми приложениями на официальном сайте МБОУ УДСОШ №1 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- 13.4. Каждый принимаемый на работу в МБОУ УДСОШ №1 работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.
- 13.5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня подписания.
- 13.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Договора на срок до трех лет, продлевать Договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Договор.
- 13.7. Предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.
- 13.8. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.
- 13.9. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.
- 13.10. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.
- 13.11. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации

- форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ УДСОШ №1.
- 13.12. При реорганизации МБОУ УДСОШ №1 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 13.13. При смене формы собственности МБОУ УДСОШ №1 Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 13.14. При ликвидации МБОУ УДСОШ №1 Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 13.15. Договор (изменения и дополнения в Договор) в течение десяти дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 13.16. Настоящий Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Договора:
- 13.16.1. Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ УДСОШ №1».
- 13.16.2. Приложение 2 «Соглашение по охране труда МБОУ УДСОШ №1»

**Принят на общем собрании работников МБОУ УДСОШ №1
(протокол № 2 от 1 августа 2024 года)**
