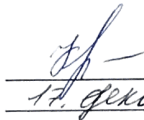


От работодателя:  
Директор ОГБОУ «Школа №23»



С.В. Живикин  
2020г.

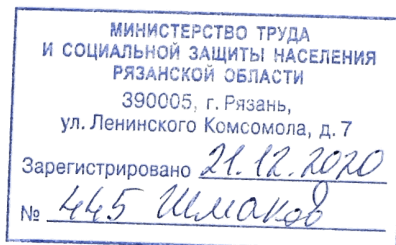
От работников:  
Представитель работников

  
С.А.Краснобаева  
17 декабря 2020г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Школа № 23»

на 2020 – 2023 г.



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, с одной стороны и работниками с другой стороны, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОГБОУ «Школа №23».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения; установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией образовательного процесса.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

-работники учреждения, в лице представителя работников;

- работодатель в лице его представителя - директора Живикина Сергея Владимировича

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключается на 3 года. Стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок не более 3 лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.11. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

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

1.15. Коллективный договор не может содержать условий, ухудшающих условия труда работников, снижающих уровень социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем реализации примирительных процедур в соответствии

с действующим ТК РФ.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель в обязательном порядке согласовывает их с Советом трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников ОГБОУ «Школа №23»;
- в) другие локальные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- а) учет мнения Совета трудового коллектива;
- б) учет мнения профсоюзного комитета школы;
- в) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных ак-

тов;

г) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

д) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию.

Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
- соблюдение правил трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении

трудоового договора.

Коллективный договор признает право работников на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- ежегодные очередные отпуска;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Работодатель признает Совет трудового коллектива и первичную профсоюзную организацию учреждения.

Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения рассматривает вопросы:

- ✓ утверждение Положения об оплате труда работников ОГБОУ «Школа № 23»;
- ✓ расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ применение дисциплинарных взысканий (ст.193 ТК РФ), снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);

- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- ✓ установление сроков заработной выплаты работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы;
- ✓ другие документы, содержащие нормы трудового права;
- ✓ обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

## II. СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе: объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие выплаты др.

2.5. Учебная нагрузка (проект предварительной учебной нагрузки) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается с учетом мнения Совета трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения

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

2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работ, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.8. Устанавливаемый в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся занимающихся индивидуально на дому.

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, устанавливается в соответствии с учебным планом, адаптированными программами, обеспеченностью кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении, указывается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности не менее, чем на ставку заработной платы.

2.12. На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом общеобразовательного учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации работ с учащимися в классе.

2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие предпраздничные дни не планируется.

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

3. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.3.3. Педагогическим работникам, получающим второе высшее образование по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные для лиц, совмещающих работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.3.4. По заявлению работника должностной оклад, устанавливаемый ему в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника вовремя:

- 1) длительной нетрудоспособности.
- 2) отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком.
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубежом.
- 4) отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального Закона «Об образовании».
- 5) служб в рядах Вооруженных Сил России.
- 6) работа на выборных должностях.
- 7) исполнения освобожденных полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания.

А также:

- в случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, если работник был вынужден сменить место

работы или должность по причине сокращения численности работников (штатов) образовательной организации, или ликвидации (реорганизации) образовательной организации;

- в случае возобновления педагогической деятельности в течение 1 года после окончания срока действия квалификационной категории. Данное положение не распространяется на лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п.п. 5,6,8 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ;

- за год до наступления пенсионного возраста.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный представительный орган работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет, детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в учреждении, ранее уволенных с работы в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, продолжительность их рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством РФ федеральным органом исполнительной власти (статья 333 ТК РФ).

5.4. Администрация устанавливает уровень учебной нагрузки педагогическим работникам не менее 18 часов в неделю. Нагрузка свыше 18 часов оплачивается в установленном порядке. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше норм часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работнику согласно статье 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) не более 36 часов в неделю в порядке установленным Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях согласно статьям 92-93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

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

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.9. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива – не позже чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за 2 недели до его начала.

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

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

В соответствии с действующим законодательством ст.115 ТК РФ отпуск для педагогических работников устанавливается в размере 56 календарных дней, медицинских работников – 42 календарных дня, остальных работников – 28 календарных дней, для инвалидов 1 и 2 группы 30 календарных дней.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работ до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.12. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санитарно-курортное лечение.

5.13. Работодатель обязуется:

5.14.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет - до 10 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 10 календарных дней в году;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без отца или матери в возрасте 14 лет - до 10 календарных дней в году;
- для сопровождения детей в школу в 1 класс 1 сентября, на праздник Последний звонок – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня.

Предоставить дополнительные оплачиваемые дни на срок:

- 2 календарных дня за полугодие - сотрудникам, не имевшим больничных листов в течение полугодия;
- 3 календарных дня - вступление в брак самого работника;
- 3 календарных дня – в связи с похоронами родных и близких.

5.14.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года (статья 335 ТК РФ).

Вопросы исчисления срока непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения.



За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, адаптированным образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

5.15. Установить 5-дневную рабочую неделю. Начало работы педагогических работников (1 смена) с 8.30 минут, начало работы сервисных служб и воспитателей (2 смена) по окончании основных занятий. Перерыв между уроками 10-20 минут. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим (не академическим) часам.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.17. Педагогическим работникам являться на рабочее место не позднее, чем за 15 минут до начала урока, занятия, работы в воспитательских группах. Не педагогическим работникам устанавливается время работы в соответствии с их трудовыми договорами.

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

6. Стороны исходят из того, что

6.1. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда ОГБОУ «Школа «23» с учетом мнения с Советом трудового коллектива и первичной профсоюзной организацией учреждения и в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровне систем оплаты труда работников организации, финансируемых из местных бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, Трудовым законодательством, законами Рязанской области, нормативными правовыми актами РФ, Рязанской области и органов местного самоуправления, примерными положениями об оплате труда работников образовательных организаций утвержденными Министерством образования Рязанской области.

6.2. Изменения и дополнения, вносимые в Положение об оплате труда и другие нормативно-правовые документы, связанные с оплатой труда принимаются на Общем собрании учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с ранее принятыми нормативными документами.

6.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации.

6.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

6.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

6.7. Заработная плата работника образовательного учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца.

6.9. Премирование работников организации производится в пределах имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда на основании приказа директора, устанавливающего размер премии каждому работнику по представлению заместителей директора (статья 191 ТК РФ).

6.10. Работникам обеспечивается обязательная выдача ежемесячного расчетного листка с указанием начислений и удержаний из заработной платы на руки или на личную электронную почту работника по заявлению.

6.11. Образовательное учреждение в соответствии с Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса РФ» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом школы финансовые средства, закрепленные за ним учредителем и являющиеся его собственностью.

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

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2. Разрабатывает и утверждает совместно с председателем комиссии по охране труда учреждения инструкции по охране труда.

7.3. Создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.4. Организует в учреждениях общественное питание (столовые, комнаты (места) для приема пищи).

7.5. Исходя из финансовых возможностей (в том числе создание фондов социальной защиты) осуществлять следующие дополнительные меры социальной защиты работников:

- выплату работникам, входящим на пенсию, единовременных пособий в соответствии с их стажем работы в одной организации и средним заработком;
- выплату к отпуску лечебного пособия педагогическим работникам учреждения в размере одного оклада (ставки);
- проведение медицинских профилактических осмотров работников учреждения с целью предотвращения профессиональных заболеваний;
- единовременную выплату к юбилейным датам (50,55,60 лет);
- материальную помощь работникам при рождении ребенка, в случае длительного лечения, стихийного бедствия, смерти близких родственников, несчастного случая и т.д.

Конкретные виды социальной защиты и порядка их предоставления определяются территориальными соглашениями и коллективными договорами.

7.6. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную

гражданскую службу;

- переход работника в другую образовательную организацию;
- направление очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске за уходом ребенка до достижения им возраста трех лет.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом трудового коллектива и с первичной профсоюзной организацией учреждения, с последующей сертификацией.

8.2. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена Совета трудового коллектива, члена первичной профсоюзной организации и уполномоченного по охране труда.

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

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Рассматривают в течение 5 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.