

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА РОСТОВА - НА – ДОНУ МАОУ «ШКОЛА № 39»**

---

**Работодатель**

Директор МАОУ «Школа № 39»

\_\_\_\_\_ Д.В. Рогова

**Уполномоченный от коллектива**

Председатель профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ С.В. Пиденко

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ МАОУ «ШКОЛА № 39»  
С 25.03 2021 ПО 24.03.2024 г. г.**

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

г. Ростов-на-Дону  
2021 год

## Оглавление

1. Общие положения .....	3
II. Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
III. Оплата и нормирование труда. ....	9
IV. Рабочее время и время отдыха. ....	15
V. Охрана труда и здоровья. ....	20
VI. Социальные льготы и гарантии.....	21
VII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.....	23
VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. ....	25
IX. Заключительные положения.....	26
X. Приложения к коллективному договору .....	28

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону МАОУ «Школа № 39» (далее по тексту – МАОУ «Школа № 39»).

**1.2.** Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону МАОУ «Школа № 39» и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных, более льготных трудовых и социально-экономических условий.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом коллективном договоре.

**1.3.** Сторонами Коллективного договора являются:

– администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону МАОУ «Школа № 39» в лице директора Роговой Д.В., именуемой далее «Работодатель»;

– коллектив автономного бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону МАОУ «Школа № 39» в лице председателя первичной профсоюзной организации Пиденко С.В.

**1.4.** Профсоюзная организация выступает полномочным представителем работников МАОУ «Школа № 39» при разработке и заключении Коллективного 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.

**1.5.** Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств при возникновении разногласий по выполнению настоящего договора, разрешать их в соответствии с порядком, определенном Трудовым Кодексом Российской Федерации

**1.6.** Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, в противном случае являются недействительными и не подлежат применению.

**1.7.** Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создавае-

мой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41,44 ТК).

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации 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 ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

**1.12.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами.

**1.13.** Контроль исполнения Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также органами по труду.

**1.14.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действителен до заключения нового.

## **II. Трудовые отношения. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

**2.1.** Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и настоящим договором.

**2.2.** Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта) 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 заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

**2.4.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

**2.5.** Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

**2.6.** Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, п.9 раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

**2.7.** В Трудовом договоре оговариваются условия оплаты труда, режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия, предусмотренные (ст.57 ТК РФ). Если трудовой договор с педагогическим работником в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что работник работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом директора образовательного учреждения при приеме на работу.

**2.8.** Трудовой договор (контракт) для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается с работником на неопределенный срок.

**2.9.** Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ).

**2.10.** 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.

**2.11.** 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.

**2.12.** При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией образовательного учреждения.

**2.13.** С каждой вносимой на основании приказа в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.

**2.14.** 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.

**2.15.** Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами.

Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

**2.16.** 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 работника. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).

**2.17.** 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.

**2.18.** 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, установленном по условиям Трудового договора.

**2.19.** Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решается в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

**2.20.** Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели (ст. 80 ТК РФ). В день увольнения работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы.

Если по истечению срока двухнедельного предупреждения работник не был уволен и не настаивает на увольнении по ст. 80 ТК РФ, т. е. по собственному желанию, то действие трудового договора считается продолженным.

**2.21.** Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- сокращения штатов или численности работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- 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.

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

**2.23.** При расторжении Трудового договора по уважительным причинам администрация расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст. 80 ТК РФ).

**2.24.** Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждений образования осуществляется в соответствии с требованиями ст. 82, 178-181, 371 ТК РФ.

**2.25.** При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно администрацией учреждения и выборным профсоюзным органом учреждения.

**2.26.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников образовательного учреждения возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

**2.27.** При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными *ст. 179 ТК РФ*:

- лица предпенсионного возраста (5 лет до пенсии);
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка-инвалида (до 18 лет);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета.

**2.28.** 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.

**2.29.** При увольнении по сокращению штата или численности работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

**2.30.** 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 образовательного учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением классов.

**2.31.** Во всех случаях днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

**2.32.** Администрация МАОУ «Школа № 39» не позднее 1 апреля текущего учебного года знакомит профсоюзный комитет со штатным расписанием, списком имеющихся вакансий, предварительным комплектованием на следующий учебный год, с возможным высвобождением работников и согласовывает с профсоюзным комитетом меры по трудоустройству и переквалификации работников.



### **III. Оплата и нормирование труда.**

Стороны считают, что:

**3.1.** Оплата труда работников МАОУ «Школа № 39» производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, нормативными правовыми актами Администрации города Ростова-на-Дону. Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников.

Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных образовательных учреждений города Ростова-на-Дону.

**3.2.** Условия оплаты труда работников являются обязательными для включения в трудовой договор с работником.

**3.3.** Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера несет руководитель образовательного учреждения.

**3.4.** Заработная плата выплачивается работнику за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца по безналичному перечислению на его расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца.

Работник, не получивший заработную плату своевременно (в срок, установленный настоящим Коллективным договором) или получивший ее не в полном объеме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

**3.5.** Работодатель обязан знакомить работников с условиями оплаты труда, тарификацией под роспись.

**3.6.** Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства о труде, гарантий, компенсаций и льгот и вправе требовать от работодателя устранения выявленных нарушений.

**3.7.** Расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате выдаются всем работникам.

**3.8.** Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, материальной помощи, устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 39» и Коллективным договором. Указанное Положение принимается при согласовании с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

**3.9.** Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со *ст. 147, 372 ТК РФ*.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам специальной оценки условий труда комиссией школы с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению в учреждении специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4.2. Доплаты работникам, занятым на работах, связанных с отклонением от нормальных условий труда устанавливаются в соответствии со *ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ*.

3.4.3. Работникам устанавливается дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

3.4.4. Размеры, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в Положении о выплатах компенсационного работникам МАОУ «Школа № 39» .

**3.10.** Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- индивидуальный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в течение первых трех лет работы по специальности;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат).

Размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в Положении об оплате труда работников МАОУ «Школа № 39».

**3.11.** Работникам образовательного учреждения осуществляются премиальные выплаты по результатам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 % от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Образовательное учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

Премирование работников осуществляется по решению руководителя образовательного учреждения на основе Положения о премировании работников МАОУ «Школа № 39».

При определении показателей и условий премирования учитываются целевые показатели эффективности деятельности организации:

- позитивная динамика учебных и внеучебных достижений обучающихся;
- эффективность воспитательной системы образовательной организации;
- расширение (изменение) спектра образовательных программ и качества образовательных услуг в соответствии с социальным заказом;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательной организации;
- развитие материально-технической базы образовательной организации;
- создание комфортных условий для всех участников образовательного процесса;
- повышение открытости и демократизация управления образовательной организацией;
- выполнение в полном объеме муниципального задания;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных, региональных и муниципальных программах и проектах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательной организации;
- успешное и добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации;
- своевременность и полнота подготовки отчетности;
- отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения работниками своих должностных обязанностей и (или) отдельного вида работы.

К существенным замечаниям относятся нарушения Устава, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года, а так же наличие жалоб со стороны родителей и обучающихся.

**3.12.** Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения на основании письменного заявления работника. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам определяется в Положении о материальной помощи работникам МАОУ «Школа № 39».

**3.13.** 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.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**3.14.** Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

3.14.1. Месячная заработная плата педагогических работников МАОУ «Школа № 39» 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.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- 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;

- 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.

Установленная педагогическим работникам МАОУ «Школа № 39» при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.14.2. Тарификация учителей и педагогических работников производится 1 раз в год.

В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

В случае если на основании нормативных документов муниципального уровня вводятся изменения в условия оплаты труда, проводится перетарификация работников (индексация и (или) увеличение должностных окладов, изменение размера доплат и надбавок и т.п.) с соблюдением норм и сроков, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.14.3. При установлении учителям и преподавателям, для которых МАОУ «Школа № 39» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.14.4. Объем учебной нагрузки, установленный учителям и другим педагогическим работникам 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).

3.14.5. Объем учебной нагрузки учителей и педагогических работников больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

3.14.6. Для других работников, предельный объем учебной нагрузки, ведущих ее помимо основной работы, не устанавливается. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.14.7. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой: учителям I–IV классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

3.14.8. Учителям, у которых по не зависящим от них причинам, в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с установленной при тарификации до конца учебного года, выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой;

- заработная плата, установленная при тарификации, в размере должностного оклада, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад и если их невозможно догрузить педагогической работой.

3.14.9. Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера заработной платы и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

3.14.10. Учебная нагрузка учителям и педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

3.14.11. При возложении на учителей, для которых МАОУ «Школа № 39» является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

3.14.12. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

3.14.13. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

3.14.14. 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.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время отмены образовательного процесса, оплата за это время не производится.

3.14.15. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ «Школа № 39» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических центров), привлекаемых для педагогической работы в МАОУ «Школа № 39».

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы с учетом повышающего коэффициента за квалификацию (при наличии квалификационной категории) на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) нагрузки путем внесения в тарификацию.

3.15.1. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Заместителям руководителя МАОУ «Школа № 39» помимо основной работы разрешается проведение преподавательской работы в объеме не более 9 часов в неделю за пределами времени по основной должности.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе (включая руководителя и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и при условии, если учителя и преподаватели, для которых МАОУ «Школа № 39» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

3.15.2. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен учителям и другим педагогическим работникам в МАОУ «Школа № 39», не установлен.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха.**

**4.1.** Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, в соответствии с Трудовым Кодексом, а также учебным расписанием, должностными обязанностями, Трудовым договором.

**4.2.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МАОУ «Школа № 39».

Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

**4.3.** Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за должностной оклад, либо продолжительность рабочего времени определены постановлением Приказом Министерства образования науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 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».

**4.4.** Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за должностной оклад для педагогических работников МАОУ «Школа № 39» устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную), воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается воспитателям.

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

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

**4.5.** Для работников, не перечисленных в пункте 4.4., устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**4.6.** Сторожа выполняют работу в соответствии с графиком сменности, утвержденным Работодателем. Продолжительность ежедневной смены сторожей составляет 24 часа (с 9.00 до 9.00 следующего дня). Междусменный отдых составляет 54 часа.

Сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом год.

**4.7.** Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

**4.8.** Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40, 35, 30 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

**4.9.** Учебное время учителей и педагогов дополнительного образования в образовательном учреждении определяется расписанием учебных занятий и объединений дополнительного образования. Расписание учебных занятий и объединений допол-



нительного образования составляется и утверждается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

Часы, свободные от учебных занятий, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

**4.10.** Стороны договорились, что количество «окон» в расписании учителя будет не более 2 (двух).

**4.11.** Педагогическому работнику, по согласованию с ним, может предоставляться свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации. Педагогический работник не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован.

**4.12.** Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом и вывешивается на видном месте.

К дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

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

**4.14.** Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

**4.15.** Продолжительность рабочего дня для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным комитетом.

**4.16.** В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом МАОУ «Школа № 39». График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

**4.17.** Работникам разрешается работа по совместительству.

**4.18.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*.

Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходной и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет, инвалидов.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**4.19.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в летнее время.

**4.20.** Остальным работникам учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

**4.21.** Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18-ти лет, по их желанию работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти дней в удобное для названных работников время. Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (*ст. 263 ТК РФ*).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (*ст. 262 ТК РФ*).

**4.22.** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работодатель ежегодно предоставляет отгулы продолжительностью в 3 дня.

**4.23.** Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех работников образовательного учреждения. Учреждение ра-

ботает по особому графику, но не выше объема нагрузки в учебное время. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории МАОУ «Школа № 39» и другое), в пределах установленного рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

**4.24.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

**4.25.** По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позже чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска.

**4.26.** При наличии у работника санаторно-курортной путевки ему предоставляется отпуск в любое время.

**4.27.** Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения предоставляет отдельным педагогическим работникам отгулы:

- за полную отработку учебного года без пропуска учебных дней – 5 календарных дней;
- за научно-методическую работу – 5 календарных дней;
- за активное участие в общественной работе и жизни школы – 5 календарных дней;
- классным руководителям выпускных классов (9, 11) – 3 календарных дня;
- за переработку рабочего времени при проведении государственно (итоговой) аттестации и единого государственного экзамена – 5 календарных дней.

Указанные отгулы могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно в каникулярное время.

**4.28.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

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

**4.29.** Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы в связи с: свадьбой самого работника – 3 календарных дня;

- переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- юбилейными датами (50, 55, 60 и т. д.) – 2 календарных дня;
- уходом за больным членом семьи (по предъявлению справки) – 5 календарных дней.

**4.30.** По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

## **V. Охрана труда и здоровья.**

**5.1.** В соответствии с ТК РФ и основами Законов РФ по охране труда работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правами и нормами по охране труда, в том числе строить образовательные отношения с полным соблюдением норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

**5.2.** Работодатель в соответствии с требованиями законодательства осуществляет за счет средств учреждения обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников Ежегодно в соответствии с коллективным договором и соглашениями работодателем выделяются на охрану труда необходимые средства, которые должны расходоваться исключительно на оздоровление работников и улучшение условий их труда.

**5.3.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

**5.4.** Стороны создают на паритетных началах комиссии по социальному страхованию, охране труда.

**5.5.** В случае грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатные технические инспектора труда профсоюзного комитета школы вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

**5.6.** Профсоюзный орган осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии с ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**5.7.** Работодатель обеспечивает всех работников страховыми полисами.

**5.8.** Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, специальной обувью, смывающими и (или) обезжиривающими средствами и другими необходимыми средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

**5.9.** Педагогические работники образовательного учреждения проходят обязательное и периодическое медицинское обследование за счет работодателя (п.п.9) п.1, ст. 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»).

**5.10.6.9.** Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивает эффективное использование средств Фонда социального страхования.

## **VI. Социальные льготы и гарантии.**

Стороны пришли к соглашению:

**6.1.** В целях стимулирования и целенаправленного повышения уровня квалификации педагогических работников и обеспечения дифференцированного уровня оплаты труда аттестацию педагогических работников проводить на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

**6.2.** При направлении работников в командировку, в том числе для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ними сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных *ст.166-168 ТК РФ*.

**6.3.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (*ст.173 ТК РФ*)

Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решать в соответствии со ст.177 ТК РФ, исходя из потребностей образовательного учреждения в данных специалистах.

**6.4.** Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих требованиям валеологии. Педагогический работник имеет право использовать учебники, утвержденные федеральными перечнями учебников, рекомендованными или допущенными к использованию в образовательном процессе, а также учебные пособия, допущенные к использованию в образовательном процессе.

**6.5.** Посещение урока администрацией без предупреждения возможно при особых непредвиденных обстоятельствах.

**6.6.** Педагогическим работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, получившим серьезное заболевание в период работы, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается материальная помощь, в том числе и из внебюджетных источников.

**6.7.** Педагогические работники один раз в три года проходят курсы повышения квалификации. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**6.8.** При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, на другую, нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанного с трудовой деятельностью – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

**6.9.** 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 учреждения. Поощрение применяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, объявляется в приказе по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

**6.10.** За трудовые заслуги педагогические работники представляются в вышестоящие органы к поощрению и награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ.

**6.11.** Для эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии образовательного учреждения, обеспечения их занятости, усиления социальной защиты молодых работников:

– разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов;
- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;
- содействовать молодым работникам в предоставлении мест в дошкольных образовательных учреждениях;
- устанавливать молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста или детей младшего школьного возраста, методический день в субботу.

Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

**6.12.** Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

- совместно проводить в образовательном учреждении учет нуждающихся в жилье;
- доводить до сведения работников информацию о действующих программах по улучшению жилищных условий отдельным категориям граждан Ростовской области.

**6.13.** Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом учреждения запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству профсоюзной организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

**6.14.** Проекты нормативных актов, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и применяются с учетом мнения профсоюзного комитета. Работодатель своевременно информирует Профсоюзный комитет и предоставляет возможность защитить интересы работников.

## **VII. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.**

Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым Тарифным соглашением (иными соглашениями), Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы.

**Стороны договорились:**

- 7.1.** Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.
- 7.2.** Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзных органов, давать мотивированные ответы. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда и заработной платы работников.
- 7.3.** Руководитель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.4.** Безвозмездно предоставлять в пользование профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, средства связи, а также предоставлять возможность размещать профсоюзную информацию в доступном для всех работников месте.
- 7.5.** Стороны признают предусмотренные в ст.171, 374-376 ТК РФ гарантии для избранных в органы Профсоюза не освобожденных работников.
- 7.6.** Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия (учета мнения) профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета и его заместитель без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
- 7.7.** Вмешательство работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющее осуществление уставных задач не допускается.
- 7.8.** Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.9.** Работодатель принимает решение с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 7.10.** Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).
- 7.11.** Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.
- 7.12.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом рассматривает вопросы:
- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
  - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
  - работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);



- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечение 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ) и др. предусмотренные трудовым законодательством вопросы.

### **7.13. Обязательства профсоюзного комитета:**

1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе.
2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза в том числе в судебных и иных государственных органах.
3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза.
4. Содействовать улучшению условий труда работников, охране их здоровья и профессиональному росту.
5. Решать вопросы оздоровления членов профсоюза и их семей.
6. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам Профсоюза (из профсоюзных взносов) при необходимости их лечения, приобретения дорогостоящих лекарств, в случае стихийных бедствий и др.
7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
8. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек сотрудников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и правильным перечислением профсоюзных взносов на счет районной профсоюзной организации.
10. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

## **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**8.1.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

**8.2.** Стороны обязуются:

8.2.1 осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам полугодия информировать работников о результатах проверок на

собраниях работников. Выступать с отчетом уполномоченных лиц обеих сторон, подписавших коллективный договор;

8.2.2 обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих собраниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий кварталы с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах сверок и принятых мер;

8.2.3 взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

**8.3.** Профсоюзный комитет, подписавший договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

**8.4.** Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

**8.5.** Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

**8.6.** По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту ( часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех ( ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

## **IX. Заключительные положения.**

**9.1.** Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 4 года и принят на общем собрании трудового коллектива МАОУ «Школа № 39»..

**9.2.** По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора и продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МАОУ «Школа № 39» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

**9.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

**9.4.** При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение 8 к коллективному договору) (ст. 40 ТК РФ).

Нерегулируемые разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

**9.5.** Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до соответствующего местного органа по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после его подписания довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

**9.6.** Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Юридический адрес:

344011 г. Ростов-на-Дону, ул. Серафимовича, 85

Тел/факс 262-41-01, тел. 262-41-01

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 39» 14 января 2021 г., протокол № 1.

## **Х. Приложения к коллективному договору**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Ростова-на-Дону «Школа № 39»;

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников МБОУ «Школа № 39»;

Приложение № 3 Положение о выплатах компенсационного характера и доплатах за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, работникам МАОУ «Школа № 39»;

Приложение № 4 Положение о премировании работников МАОУ «Школа № 39»;

Приложение № 5 Положение о материальной помощи работникам МАОУ «Школа № 39»;

Приложение № 6 Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МАОУ «Школа № 39»;

Приложение № 7 Положение об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МАОУ «Школа № 39».