

Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение  
Мытская средняя школа



От работодателя

Романов А.В.  
2023г.

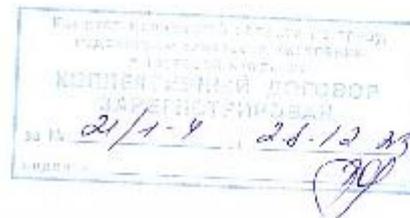
М.П.

От работников

*Решет* председатель ПНО  
Долоткина И.А.  
«11» 12 2023г.  
М.П.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между работодателем и работниками  
муниципального казенного общеобразовательного учреждения  
Мытской средней школы  
на 2023-2026 г.г.

регистрационный номер



Почтовый и юридический адрес организации:  
155200, Ивановская область, Верхнеландеховский район, с.Мыт, ул.Саловая, д. 26 тел.:8/49349/2-44-24,  
Myt\_school@mail.ru

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические и профессиональные отношения в муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Мытской средней школы и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем (вместе именуемые Сторонами) на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

**Работодатель** – муниципальное казенное общеобразовательное учреждение **Мытская средняя школа** (далее по тексту – **Школа**) в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора школы, Романова Алексея Викторовича;

**Работники муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы**, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - Профсоюз), Долотихиной Надежды Анатольевны.

1.3. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Нормативно-правовая база разработки Коллективного договора:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции) (далее по тексту – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральный закон от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность”
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 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» (в действующей редакции);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013г. № 1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам – начального общего, основного общего и среднего общего образования» (в действующей редакции);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2022 – 2024 гг. (далее по тексту – Отраслевое соглашение);
- иные законодательные и нормативные правовые акты Российской Федерации и Ивановской области, содержащие нормы трудового права и регулирующие трудовые и иные связанные с ними отношения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе работающих на условиях совместительства и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ) или защищают свои права сами.

1.5. Коллективный договор заключен Сторонами на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания в Школе системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и продуктивной работе коллектива, успешному долгосрочному развитию и росту престижа;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.6. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации

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

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. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01.12.2023 г. Срок действия Коллективного договора может быть продлен по взаимному согласию Сторон, но не более чем на три года (ст.43 ТК РФ)

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44ТК РФ).

Изменения производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный

договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

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

1.14. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

Итоги выполнения коллективного договора Стороны обязуются обсуждать на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профсоюза:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Положение о системе оплаты труда работников и приложения к нему (ст. 135 ТК РФ);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы;
- Положение о комиссии по социальному страхованию;
- Положение об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;
- План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- График отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- иные локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы рабочего времени, охраны труда, трудовых отношений, иные вопросы социально-трудовых прав и гарантий работников в соответствии с трудовым законодательством и Уставом Школы.

1.16. В обязательном порядке учитывается мотивированное мнение Профсоюза при принятии решения по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.99 ТК РФ (ч.3 ст.99 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда работников: доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования и др. (ст. 135 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление доплат за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- иные вопросы, определенные законодательством РФ.

1.17. Стороны определяют следующие основные формы участия работников в управлении учреждением непосредственно и через профком:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.18. Работодатель обязуется довести текст Коллективного договора до всех работников Школы в течение 10 рабочих дней со дня его подписания, а также знакомить с ним всех вновь прибывающих работников при приёме их на работу.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.19. Договор подписан в количестве четырех экземпляров, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключаемого ими в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом РФ трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Школе.

2.3. Трудовой договор должен содержать условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Содержание трудового договора, заключаемого работодателем с педагогическим работником, определяется также в соответствии с нормативными правовыми актами Минобрнауки России, устанавливающими особенности исчисления рабочего времени и режима работы педагогических работников.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, Соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. С учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, в которых конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

В трудовом договоре должны быть отражены такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.6. Трудовой договор с работником может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- заместителями директора Школы;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (Ст. 58 ТК РФ).

2.8. Порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора определены в разделе 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы (Приложение 1 к Коллективному договору).

2.9. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства не допускается.

2.10. При заключении трудового договора в соответствии со ст.70 ТК РФ может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (Ст. 72 ТК РФ).

2.12. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп, количества обучающихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, допускается только по согласованию с профкомом.

2.13. Работодатель обеспечивает уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

2.14. В случае отказа работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, соответственно, прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

2.16. До подписания трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под подпись с Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.17. Работодатель в части определения должностных обязанностей, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации работников обязан руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также профессиональными стандартами по мере их введения.

2.18. Определение учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.18.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Школы по представлению тарификационной комиссии и по согласованию с профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, устанавливается с учетом штатного расписания, исходя из количества часов по учебному плану, рабочим программам учебных предметов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

2.18.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, может быть изменен по взаимному соглашению сторон.

2.18.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику в начале учебного года, может быть изменен в течение учебного года по инициативе работодателя только в случаях:

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.18.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.18.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 2.18.3 и 2.18.4.

2.18.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.18.7. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых Школа является основным местом работы, по возможности сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных 2.12.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями учебных предметов.

2.18.8. При возложении на учителей Школы обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.18.9. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется на общих основаниях и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

2.18.10. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, происходит на общих основаниях.

2.18.11. Работники Школы, включая директора школы и его заместителей, имеющие соответствующую квалификацию, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Школе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

В дополнительном соглашении указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

Предоставление педагогической нагрузки указанным лицам осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (18 часов).

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться директором Школы, определяется при заключении с ним трудового договора учредителем Школы.

2.18.12. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно

отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.18.13. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.18.14. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

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

2.18.16. Учителям Школы устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше 18 часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.19. В дополнение к учебной нагрузке на педагогического работника Школы с его согласия приказом директора школы могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, заведование кабинетом, спортивным залом, учебной мастерской или пришкольным участком.

Если работник не справляется с возложенными обязанностями, то классное руководство или заведование может быть снято в течение учебного года, через два месяца после предупреждения.

2.20. Локальные нормативные акты Школы по вопросам определения и изменения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

### **3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

3.1. Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и об образовании, с соблюдением установленных сроков заблаговременного письменного предупреждения о предстоящем увольнении и выплатой установленных компенсаций.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 74 ТК);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 73 ТК);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.2. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником Школы являются (статья 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

При расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;
- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.5. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (ст.81, п. 2, ТК РФ), допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата или численности работников по ст. 81 п. 2 ТК РФ производится директором Школы с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

3.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

В соответствии со ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе (при сокращении численности штатов) при равной производительности труда и квалификации пользуются также:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях по профилю работы, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе (п. 4.5.4. Отраслевого соглашения);
- выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые принятые на работу по полученной специальности, в первые два года работы после обучения;
- сотрудники, имеющие большой стаж работы в Школе.

3.8. При сокращении численности штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.9. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

Директор школы при расторжении трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Учредителя (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

3.10. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3.11. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

3.12. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.13. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы. Порядок оформления расторжения трудового договора определен в разделе 2 «Порядок приема, перевода и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы (Приложение 1 к Коллективному договору).

3.14. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.14.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Школы (пункт 2 части первой [статьи 81](#) ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости

населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.14.2. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой [статьи 77](#) ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой [статьи 83](#) ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой [статьи 77](#) ТК РФ).

3.14.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей [статьи 81](#) ТК РФ.

3.14.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.14.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, отраслевым Соглашением.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

3.15.2. Ежегодно проводить упорядочение штатного расписания согласно объему имеющегося финансирования и согласовывать его с профсоюзным комитетом.

3.15.3. Во избежание сокращения работников, не принимать на основную работу учителей по тем предметам, по которым в среднесрочной перспективе прогнозируется уменьшение учебной нагрузки.

3.15.4. Осуществлять сокращение педагогических работников лишь по окончании учебного года.

3.16. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.17. За работниками, высвобождаемыми в связи с сокращением численности или штата, сохраняется право на первоочередное трудоустройство в Школу при появлении вакантных рабочих мест.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочее время работников Школы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытская средняя школа (Приложение 1 к Коллективному договору), графиками сменности, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

4.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством об образовании в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. Продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю устанавливается для работников, занятых на должностях, не относящихся к педагогическим: директор школы, заместители директора школы, главный бухгалтер, бухгалтер, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал.

4.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте (аттестации рабочих мест) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

4.6. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям Школы.

4.7. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями (педагогическими работниками, ведущими учебную работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой.

Выполнение ими другой части педагогической работы осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.8. Нормируемая часть рабочего времени учителей определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе динамическую паузу для обучающихся I класса.

При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними устанавливается локальными актами Школы: Образовательной программой, расписанием учебных занятий и т.п., - с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

4.9. Другая часть педагогической работы учителей, не конкретизированная по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами работника.

Такая работа включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), обучающихся;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

4.10. Учителям при нагрузке 18 часов и менее устанавливается один свободный от проведения учебных занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке более 18 часов методический день предоставляется по возможности, исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки, количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину, с учетом требований санитарных норм и правил к расписанию уроков учащихся.

Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для учителя от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, учитель может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.11. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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.

4.12. Расписание уроков (учебных занятий) составляется и утверждается администрацией Школы по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

4.13. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящим коллективным договором.

4.14. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников Школы (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 4.9, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

4.15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

4.16. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Школы и графиками работ с указанием их характера.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час.

4.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной,

методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пп. 4.14-4.16.

4.18. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.19. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.20. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник может использовать его по своему усмотрению.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Учителям предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени во время перемен между учебными занятиями.

Сторожакам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени 2 раза по 30 минут.

Работникам Школы обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (столовой).

4.21. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Общим выходным днем для работников школы, за исключением сторожей, является воскресенье.

Сторожакам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику и суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

4.22. 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

4.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью (в том числе необходимостью организации дежурства), производится с их письменного согласия и с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

4.24. Работникам Школы могут предоставляться следующие виды отпусков:

- ежегодный оплачиваемый отпуск;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- отпуск без сохранения заработной платы.

4.25. Работникам Школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. **Продолжительность и порядок предоставления работникам Школы ежегодных оплачиваемых отпусков регламентированы в разделе 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка.**

4.26. 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без

сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.27. Стороны договорились, что работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске, - до 14 календарных дней;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- работникам в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет) - до 2-х календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до трёх календарных;
- для проводов детей в армию - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.28. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников Школы с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя:

- председателю первичной профсоюзной организации - 4 календарных дня в год;
- уполномоченному по охране труда – 2 календарных дня в год;
- членам профкома 2 календарных дня в год;
- работникам Школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня;
- работникам, условия труда, на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда, - 7 календарных дней.

4.29. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга на основании поданных заявлений, с учетом производственных и финансовых возможностей работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- на медицинское обследование по настоянию врачей – 2 календарных дня;
- работникам Школы, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения.

4.30. Указанные отпуска предоставляются на основании письменного заявления работника с указанием причин, после оформления письменного приказа директора Школы.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью или по частям в текущем рабочем году.

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

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.32. Учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (п. 6.1.12. Отраслевого соглашения).

4.33. Расчёт средней заработной платы производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

4.34. Все педагогические работники Школы при наличии стажа педагогической работы не менее 10 лет имеют право на неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы длительного отпуска сроком до одного года.

4.35. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее - ГИА), выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой устанавливаются правительством Ивановской области.

Педагогические работники, участвующие по решению Департамента образования в проведении ГИА в рабочее время, освобождаются от основной работы на период ее проведения с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей при одновременном предоставлении законодательно предусмотренных гарантий и компенсаций.

## 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с **Положением о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы**.

5.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада), являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

5.3. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

5.5. Формирование фонда оплаты труда Школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Школы учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования, утвержденными Постановлением Правительства Ивановской области, и количеством учащихся в школе (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности № ОШ-1 по уровням общего образования и видам классов).

Размер фонда оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности Школы.

5.6. Фонд оплаты труда Школы (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):  $ФОТоу = ФОТб + ФОТст$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:  $ФОТст = ФОТоу \times ш$ , где ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется Школой самостоятельно в границах рекомендуемого Учредителем диапазона (от 20 до 30%).

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

- педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели);
- административно-управленческого персонала (директор школы, заместители директора, главный бухгалтер);
- учебно-вспомогательного персонала (педагоги-психологи, социальные педагоги, вожатые, библиотекари и др.),
- младшего обслуживающего персонала (уборщики служебных помещений, дворники, гардеробщики, сторожа и др.)

$ФОТб = ФОТуп + ФОТпп$ , где

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно –управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно – вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

5.8. Руководитель Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$ , где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение не менее 60%. Значение определяется Управляющим советом Школы по представлению директора МКОУ Мытской СШ.

5.9. Размеры окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) работников Школы, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Школы в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем общеобразовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников Школы, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов, стимулирующих выплат и (или) выплат компенсационного характера.

#### 5.10. Расчет окладов педагогического персонала,

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \text{ где}$$

$c$  – доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>. Значение  $c$  устанавливается Управляющим советом Школы по представлению директора МКОУ Мытской СШ.

Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога и др.).

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями: консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, работа в творческих объединениях и творческих группах, методических объединениях и школьных обществах, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями). Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.7.).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>о</sub>), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}$$

Примерное соотношение ФОТ<sub>аз</sub> и ФОТ<sub>нз</sub> – 85% и 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ<sub>нз</sub> определяются Управляющим советом Школы по представлению директора МКОУ Мытской СШ исходя из специфики образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п.4.4

Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52},$$

где

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a4 - количество обучающихся в четвертых классах;

a5 - количество обучающихся в пятых классах;

a6 - количество обучающихся в шестых классах;

a7 - количество обучающихся в седьмых классах;

a8 - количество обучающихся в восьмых классах;

a9 - количество обучающихся в девярых классах;

a10 - количество обучающихся в десятых классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v4 - годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;

v5 - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

v6 - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

v7 - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

v8 - годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;

v9 - годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;

v10 - годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Для расчета количества учебных часов в месяц устанавливается и применяется коэффициент 4.15

Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ (примерная доля - 10 % ФОТпп, рассчитывается Школой самостоятельно);
- повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) (примерная доля - 15 % ФОТпп определяется Школой самостоятельно);
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.) (Примерная доля – 5 % ФОТпп рассчитывается Школой самостоятельно).

Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и может определяться на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (К) устанавливаются в размере:

- а)  $K = 1,15$  (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);
- б)  $K = 1,10$  (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2 - 4 классы начальной школы);
- в)  $K = 1,05$  (право, экономика, технология);
- г)  $K = 1,0$  (астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ).

Значения повышающих коэффициентов могут быть увеличены за профильность преподаваемого предмета, за инновационную направленность преподаваемого предмета, особые условия труда, за работу с обучающимися на дому, за инклюзив и др.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) может, например,

составлять:

1,05 - для педагогических работников, не имеющих категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,25 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в Школе).

1,3 – за работу в классе –комплекте

1,1 – за лаборантство (физика, химия, информатика)

1,25 – за малую наполняемость класса.

Повышающий коэффициент за деление класса на группы (Д) устанавливается при проведении уроков иностранного языка (2-11 классы), технологии (5-8 классы), физической культуры (10-11 классы), информатики (8-11 классы) в пределах диапазона от 1,5 до 1,75, при проведении спецкурсов и элективов может устанавливаться повышающий коэффициент 1,25.

При проведении уроков иностранного языка в 10-11 классах в группах с наполняемостью менее 10 человек при наличии финансирования по решению профсоюзного комитета может применяться повышающий коэффициент 2.

За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель» и др. почетные звания устанавливается повышающий коэффициент в размере 1,2, за ведомственные нагрудные знаки «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - 1, 1, за учёную степень «Кандидата педагогических наук» - 1,25.

Повышающий коэффициент за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: устанавливается в пределах диапазона от 20 до 25 .

Порядок установление этого коэффициента определен п. 3.2.1. настоящего Положения.

В случае экономии ФОТс Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст и осуществлять выплаты согласно решению Управляющего совета Школы по представлению директора.

Расчет окладов (оплата за фактическую учебную нагрузку) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей, преподавателей), рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + Z + \text{Днз}$ , где:

O - оклад учителя (преподавателя) (оплата за фактическую учебную нагрузку), непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Z - повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.;

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями(законными представителями).

Выплаты Днз осуществляется в следующем порядке:

классное руководство (Вкр) рассчитывается по формуле  $V_{кр}=25 \times N \times Q \times V_{к} + 40 \times Q_1$ , где:

N – повышающий коэффициент (зависит от фонда оплаты труда, утверждается приказом по Школе);

Q – количество детей в классе (по состоянию на 20 сентября);

$Q_1 = Q$ , если  $Q < 25$ , иначе  $Q_1 = 25$ ;

$V_{к}$  – возрастной коэффициент (2-4 классы  $V_{к}=1$ ; 1 и 5-8 классы  $V_{к}=1,1$ ; 9-11 классы  $V_{к}=1,2$ );

за консультации, дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям, работу в творческих объединениях и творческих группах, школьном методическом совете, методических объединениях и школьных обществах, иных формах работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), спортивную внеклассную работу и др. приказом по Школе могут быть установлены доплаты от 150 рублей и выше.

Если учитель (преподаватель) ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$O = \text{Стп} \times (U_1 \times \text{Чаз}_1 \times K_1 \times A_1 + U_2 \times \text{Чаз}_2 \times K_2 \times A_2 + \dots + U_{11} \times \text{Чаз}_{11} \times K_{11} \times A_{11}) + \text{Днз}$

Расчет по оплате замещенных уроков учителей, находящихся на больничном листе, на курсах повышения квалификации, выполняющих государственные обязанности и т.п., производится исходя из стоимости ученико-часа в соответствии с квалификационной категорией учителя, производившего замещение, и количества детей в классе, где замещался урок. Расчет производится по формуле:

$СТзу = \text{Стп} \times У \times А \times К \times Р$ , где:

СТзу - стоимость замещенного урока;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

Р – повышающий коэффициент за деление класса на группы, индивидуальное обучение больных детей на дому, за особые условия и др.

5.11. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.12. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливается директором школы в процентном отношении от должностного оклада директора в пределах рекомендуемого Учредителем диапазона (70 - 90%).

5.13. Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам Школы регламентированы разделом 3 Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.

5.14. В целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей работникам устанавливаются выплаты стимулирующего

характера за качественные показатели результативности труда, а также производится выплата премий за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются приказом директора Школы и выплачиваются ежемесячно в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы (Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы).

5.15. При наличии средств по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, работникам Школы могут производиться единовременные выплаты стимулирующего характера (премии).

5.16. За счёт средств экономии фонда оплаты труда работникам Школы может быть выплачена материальная помощь - дополнительная выплата, направленная на оказание поддержки работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

5.17. Порядок и условия выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Школы регламентированы разделом 4 Положения о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.

5.18. Условия оплаты труда директора Школы устанавливается в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12.04.2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», исходя из средней заработной платы работников Школы и группы оплаты труда.»

Отнесение к группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей общеобразовательного учреждения.

Стимулирующие выплаты директору Школы устанавливаются учредителем Школы и осуществляются по основной занимаемой должности.

Размер части фонда оплаты труда, направляемого на выплаты стимулирующего характера, единовременное премирование и материальную помощь руководителей, устанавливается в размере не более 1,5 % фонда оплаты труда работников Школы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора школы, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 5.

5.20. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца ( не позднее 15 числа текущего месяца - за первую половину текущего месяца (аванс) и не позднее 29 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за прошедший месяц). 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.

5.21. Работодатель обязан обеспечить своевременную и в полном объёме выплату денежных средств (заработной платы, выходных пособий и иных выплат), причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, трудовым договором с работником.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст. 236 ТК РФ).

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.22. Заработная плата работнику может перечисляться на указанный им счёт в банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитной организации (статья 22, 56 ТК РФ) за счёт Школы.

5.23. Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника Школы о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

5.24. Оплата труда педагогических работников учреждения за время осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.25. Работодатель обеспечивает занятость работников во время карантинных, отмены занятий из-за сильных морозов или по другим причинам, а выплату заработной платы производит в полном размере.

5.26. Работодатель обязуется сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора и (или) отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.27. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий

работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

5.28. Расчет средней заработной платы работникам, в том числе для оплаты отпуска и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск, производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.29. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы производится в соответствии со ст. 271 ТК РФ,

5.30. Изменение оплаты труда осуществляется:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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

## **6. Охрана труда и здоровья работников**

6.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет Школы средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;

- качественное проведение специальной оценки условий труда в Школе в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. Специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с явно выраженными вредными факторами;
- организацию проведения за счет средств Школы обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров работников, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров,
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- возможность получения горячего питания сотрудниками Школы;
- оснащение Школы аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Минздравсоцразвития России;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.98г №125-ФЗ (в действующей редакции);
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для каждой профессии и вида работ Школы, кабинетов химии, физики, информатики, биологии, технологии, спортивного зала и других подразделений повышенной опасности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в

установленной сфере деятельности, комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- выполнение представлений технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## 6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, медицинские осмотры работников из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 % от фонда оплаты труда, не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации и не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Определять в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков конкретный размер средств на указанные цели.

6.2.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты работникам, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2023 и 2024 годов».

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ), разработанной на основании регионального стандарта «Система управления охраной труда в образовательных учреждениях».

6.2.4. Ввести должность специалиста по охране труда при количестве работников Школы, превышающем 50 человек в соответствии со статьёй 217 ТК РФ; в случае если численность работников не будет превышать 50 человек, то привлекать специалиста, оказывающего услуги в области охраны труда по гражданско-правовому договору.

6.2.5. Организовать за счет средств Школы обучение работников по охране труда и проверку их знаний требований законодательства по охране труда согласно статьи 225 ТК РФ.

Директор Школы, должностное лицо, ответственное за состояние охраны труда, уполномоченный инспектор профсоюза по охране труда должны проходить обучение не реже одного раза в три года в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ № 1/29 от 13.01.2003 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

6.2.6. Создавать в соответствии со статьей 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

6.2.7. Освобождать от основной работы, с сохранением среднего заработка, представителей профсоюза, уполномоченных профсоюза по охране труда для выполнения общественных обязанностей, на время краткосрочной профсоюзной учебы. Суммарное время освобождения от основной работы в месяц в пределах 16 рабочих часов.

6.2.8. Предусматривать компенсационные выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за выполнение дополнительно возложенных обязанностей по охране труда, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 53 ТК РФ).

6.2.9. Обеспечивать участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и с обучающимися при проведении образовательной деятельности. Своевременно извещать профсоюзные органы о произошедших несчастных случаях и предоставлять информацию о выполнении мероприятий по устранению их причин.

6.2.10. Не заключать хозяйственных договоров об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников и учащихся Школы.

6.2.11. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий согласно Плану мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и информировать работников о результатах.

6.2.12. Освобождать работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год. (ч.1, 2 ст.185.1 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется устанавливать предусмотренные ТК РФ гарантии и компенсации работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда отнесены к вредным и (или) опасным, осуществлять компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3.2. В целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работодатель предоставляет работникам, условия труда которых по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным, гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3.3. При выявлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работникам (в том числе руководителям образовательных организаций) устанавливаются гарантии и компенсации:

а) общий класс условий труда 3.1 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

б) общий класс условий труда 3.2 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ;

в) общий класс условий труда 3.3 - повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней в соответствии со статьей 117 ТК РФ; сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

6.3.4. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

6.3.5. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда и государственной экспертизы условий труда (статья 219 ТК РФ).

6.3.6. Размер компенсационных выплат за выполнение работ в ночное время устанавливается в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время с 22 : 00 часов до 6 : 00 часов утра.

6.3.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом

дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК Российской Федерации.

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ)

6.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить дополнительные гарантии охраны труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.7.1. В соответствии с медицинским заключением и по их личному заявлению работодатель снижает беременным женщинам нормы обслуживания либо переводит беременных женщин на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении беременными женщинами обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях работодатель сохраняет за ними средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

6.7.2. Работодатель исключает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и лиц, не достигших 18 лет.

6.7.3. Работодатель не допускает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом

мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 253 ТК РФ).

6.7.4. Работодатель не допускает применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работодатель не допускает переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы, утвержденные в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 265 ТК РФ)

## **6.8. Профсоюз обязуется:**

6.8.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

6.8.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

Осуществляет контроль за выполнением мероприятий по охране труда в соответствии со статьёй 370 ТК РФ и статьёй 19 ФЗ "О профсоюзах".

6.8.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

6.8.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды, регулярно проводить разъяснительную работу среди работников школы по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

6.8.5. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.

6.8.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний, разрабатывать предложения по улучшению организации работы, направленной на охрану труда.

Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

6.8.7. Участвовать в работе комиссии по охране труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

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

6.8.9. Избирать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденного постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.03.13 г. №13-12.

6.8.10. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

6.8.11. Обеспечивать школу нормативно-правовой документацией по вопросам охраны труда.

6.8.12. Инициировать включение раздела "Охрана труда и здоровья работников" в коллективный договор, контролировать выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда в соответствии со ст. 19 ФЗ "О профсоюзах".

6.8.13. В случае ухудшения условий труда и учебы (отсутствие нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, техники безопасности, пожарной и экологической безопасности уполномоченные лица по охране труда профсоюзной организации школы вправе вносить представления Государственной инспекции труда о приостановке работы до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работы осуществляется после официального уведомления представителей работодателя.

6.8.14. Осуществлять контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

#### **6.9. Стороны совместно:**

- обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций и обучающихся в качестве одного из приоритетных направлений деятельности;
- принимают меры по улучшению условий труда на рабочих местах образовательных организаций; увеличению количества рабочих мест, на которых проведена специальная оценка условий труда;
- разрабатывают и реализуют программы улучшения условий и охраны труда, социальные программы, направленные на поддержание здоровья работников;
- осуществляют постоянный контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда, предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обучением и проверкой знаний по охране труда работников Школы.

#### **6.4. Работники школы обязуются:**

6.4.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и требования охраны труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по охране труда, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования по направлению работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами об охране труда, настоящим договором.

6.4.5. Проходить обязательные для работников образовательных учреждений вакцинации в соответствии с законодательством.

## **7. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Способствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации в Школе, соблюдать права и гарантии профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности.

Поддерживать создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивать условия для уставной деятельности их выборных органов.

Содействовать профессиональным союзам в их деятельности и не допускать случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

7.1.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации Школы независимо от численности работников безвозмездно:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, необходимым оборудованием, для работы самого профсоюзного комитета и проведения собраний работников;
- право пользоваться оргтехникой, средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом;
- необходимые нормативные документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников Школы месте, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте Школы;
- другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 28 ФЗ «О профсоюзах» и статьёй 377 ТК РФ.

7.1.3. Не препятствовать членам обкома профсоюза и работникам аппарата областной организации профсоюза, представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделения, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством федерального и регионального уровней.

7.1.4. Содействовать профсоюзным органам в использовании имеющихся у школы информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.1.5. Обеспечить перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью..

7.1.6. Своевременно рассматривать представления профсоюзных органов о нарушениях законодательства о труде, принимать меры по их устранению (ст. 19 ФЗ "О профсоюзах»).

7.1.7. На время участия в работе конференций, пленумов, собраний, президиумов, других мероприятиях, созываемых профсоюзом, краткосрочной профсоюзной учебы освобождать председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного комитета школы правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, от работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

7.1.8. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.1.9. Включать членов профкома в состав комиссий Школы по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию, расследованию несчастных случаев на производстве и других комиссий по вопросам социально-трудовых прав и гарантий работников.

7.2. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.2.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть (п.10.3.1. федерального отраслевого соглашения) подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.2.2. Увольнение по инициативе работодателя, не связанное с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.2.3. Председатель профкома, члены профкома, не освобожденные от основной работы в Школе, внештатные правовые и технические инспекторы труда, уполномоченные по охране труда профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в Школе совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных проверках, рассмотрение жалоб на местах и т. д.) и на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, семинаров и краткосрочной профсоюзной учебы.

7.2.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений отраслевого Соглашения.

7.3. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе профсоюзного комитета школы признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников, при разработке положений о стимулирующих выплатах за эффективное выполнение определенных обязанностей в рамках социального партнерства.

7.4. Осуществление выплат стимулирующего характера работнику Школы, занимающему выборную должность, производится ежемесячно за счет средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, а при условии, что первичная профсоюзная организация объединяет в совокупности более половины работников Школы - 20 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ), при наличии экономии фонда оплаты труда.

Осуществление выплат стимулирующего характера уполномоченному по охране труда профсоюза производится ежемесячно в размере 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.5. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- правом на защиту профсоюзом в случае индивидуального трудового спора;
- правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда, по получению льгот, по жилищно-бытовым вопросам, при оформлении досрочной пенсии;
- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с работодателем;
- правом на получение материальной помощи из средств профбюджета.

7.6. Членам профсоюза, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, еженедельно предоставляется один свободный от основной работы день с сохранением среднего заработка для выполнения вышеназванных функций на период подготовки проекта Коллективного договора, но не более трех месяцев. (ст. 39 ТК РФ)

7.7. Работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами за нарушение законодательства о профсоюзах (статья 30 № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.)

7.8. Первичная профсоюзная организация вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

## **8. Обязанности профсоюза**

### **8.1. Профсоюз обязуется:**

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

8.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ),

8.1.3. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз на это.

8.1.4. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.1.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы Школы, своевременностью выплаты заработной платы.

8.1.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Школы, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.1.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

8.1.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

8.1.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

8.1.11. Направлять учредителю заявление о нарушении директором Школы, его заместителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

## **9. Гарантии и компенсации работникам**

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных образовательных учреждениях.

9.2. Оказывает материальную помощь работникам на основании личных заявлений с учетом мнения профкома по основаниям, предусмотренным в Положении о системе оплаты труда работников Школы.

9.3. Создает работникам условия для приема пищи, получения горячего питания (столовая, буфет).

9.4. Осуществляет из фонда экономии заработной платы выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье при работе в Школе - в размере средней месячной зарплаты;
- в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера, проработавшего в учреждении не менее 15 лет, в размере 50% средней месячной зарплаты.

9.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## **10. Профессиональная переподготовка, повышение квалификации, аттестация работников**

10. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

10.2. Работодатель с учетом мнений профкома определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

10.3.2. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

При направлении работника для повышения квалификации в областной центр ему оплачивается проезд к месту обучения и обратно.

10.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

10.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя или органов управления образованием).

10.4. Вопросы аттестации.

10.4.1. Стороны согласились, что аттестация педагогических работников Школы на соответствие занимаемой должности проводится в соответствии с приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Положением о порядке аттестации педагогических работников Школы.

10.4.2. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности является нарушением трудовой дисциплины.

Исключение составляют:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктами "в" и "г"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных [подпунктом "д"](#) настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.4.3. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

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

10.4.5. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 10.4.4., то должны быть соблюдены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении его аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

10.4.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности составляется на учебный год, согласовывается письменно с профкомом Школы или иным представительным органом работников, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

Текст представления на работника, члена профсоюза, в аттестационную комиссию также согласовывается с профкомом Школы или иным представительным органом работников.

10.4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательной организации. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника.

10.4.8. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией сроком до 1 года в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- длительной нетрудоспособности,
- перерыва в работе в связи с ликвидацией образовательной организации или увольнения по сокращению штатов,
- длительной командировки по специальности в российскую образовательную организацию за рубежом,
- нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х лет,
- исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе выборного профсоюзного органа.

При возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учетом мнения профкома. (п.4.6.11 Отраслевого соглашения)

10.4.9. Работодатель с учетом мнения профкома может устанавливать работнику оплату труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в период:

- составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения. (п.4.6.12 Отраслевого соглашения)

10.4.10. Работодатель обязуется обеспечить условия для прохождения педагогическими работниками Школы аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений: сохранять среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивать замену уроков или занятий, компенсировать работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создавать условия для подготовки электронного портфолио.

10.4.11. По результатам аттестации работодатель устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.4.12. Локальные нормативные акты Школы по вопросам аттестации педагогических работников принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

10.4.13. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных организациях Ивановской области, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, педагог может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта

## **11. Заключительные положения**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его. Отчет о выполнении положений Коллективного договора Стороны представляют на общем собрании работников Школы один раз в год.

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

11.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.5. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок со дня его подписания работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

11.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Школы.

11.7. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.8. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**К Коллективному договору прилагаются:**

1. **Приложение 1 к Коллективному договору на 2023 – 2026 гг.** - «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.
2. **Приложение 2 к Коллективному договору на 2023 – 2026 гг.** – «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.
3. Приложение 1 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы - «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.
4. Приложение 2 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы – «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.
5. Приложение 3 к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы - Регламент государственно – общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКОУ Мытской СШ.
6. **Приложение 3 к Коллективному договору на 2023 – 2026 гг.**- «Кодекс этики и служебного поведения муниципального казенного общеобразовательного учреждения Мытской средней школы.