

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ  
Комитет экономического развития  
и туризма



БУРЯАД УЛАС  
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН  
Эд засагай хүгжэлтын  
ба аяншалгын хороон

---

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 140 от 11.04.2024

МАОУ «СОШ №2 с УИОП» г.Улан-  
Удэ, ул. Сухэ-Батора, д. 5

### УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор МАОУ «Средняя общеобразовательная школа №2 с углубленным изучением отдельных предметов г.Улан-Удэ» от 27.03.2024 зарегистрирован

**«02» апреля 2024 года, регистрационный номер 48**

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

И. о. председателя Комитета

Д.Б. Дашиева

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного

общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №2

с углублённым изучением отдельных предметов г.Улан-Удэ»

(МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ»)

на 2024–2027годы

*уведомлено с 12.03.*

Принят на собрании трудового коллектива 27 марта 2024 г.

(протокол от 27 марта 2024г. №2)



Согласован

Представители коллектива

*[Signature]* О.Н. Доржиева

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Утвержден

Директор МАОУ «СОШ №2 с УИОП

*[Signature]* г.Улан-Удэ  
А.И. Ляхов

«27» марта 2024

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов г.Улан-Удэ» (МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ»)(далее — МАОУ) и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников МАОУ. Договор основывается на Конституция Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» (29 декабря 2012 №273-ФЗ), «О занятости населения в Российской Федерации» (19 апреля 1991 №1032-1), О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (12 января 1996 года «10-ФЗ).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя — директора МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ» Ляхова Андрея Ивановича (далее — работодатель);  
работники МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ» в лице их представителей — О.Н. Доржиевой заместителя директора по УВР, О.А. Насыровой учителя информатики, Т.В. Былых гардеробщик (далее – представители коллектива)

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Стороны договорились о том, что:

1.4.1. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.4.2. Коллективный договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, и не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, соглашениями.

1.4.3. В коллективном договоре с учетом особенностей деятельности учреждения и его финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные социальные льготы, гарантий и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4.4 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договорённости. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.4.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МАОУ.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.4.8. При ликвидации МАОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.4.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по решению общего собрания работников МАОУ в установленном законом порядке (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.4.10. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральными законами.

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

1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.7. Работодатель направляет в 7-дневный срок, подписанный сторонами коллективный договор в орган по труду для уведомительной регистрации (статья 12 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»).

1.8. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.11. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 12 марта 2024 года и действует по 11 марта 2027 года включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ», правилами внутреннего трудового распорядка, должностей инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе по соглашению сторон: с пенсионерами по возрасту; заместителями директора МАОУ; с временными работниками, принятыми на период отсутствия основного работника; с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Сообщать представителям коллектива организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в МАОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации МАОУ, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.2.11. При сокращении численности или штата работникам гарантируются льготы и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения представителей коллектива МАОУ.

2.2.13. Решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем МАОУ по основанию, предусмотренных пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, принимается с учетом мнения представителей коллектива. Представители коллектива организации в течении 7 рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет в Комитет по образованию Администрации г.Улан-Удэ свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в 7-дневный срок, не учитывается.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункта 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.14. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса

Российской Федерации, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением о направлении работников МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ» в служебные командировки.

2.2.17. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МАОУ, его реорганизацией, с участием представителей коллектива организации.

2.2.20. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.21. Работодатель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность работников и представителей коллектива об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.3. Представители коллектива организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Предусмотреть, что:

- увольнение работников по инициативе работодателя, сокращение работников допускается лишь с предварительного согласия представителей коллектива МАОУ.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности).

Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы.

Оплата труда педагогических работников МАОУ, ведущих преподавательскую работу, за время каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.4. В МАОУ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МАОУ по согласованию с представителями коллектива.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подписью с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с представителями коллектива при условии, если учителя, для которых данное МАОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МАОУ, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых МАОУ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.6 настоящего раздела.

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

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Директор МАОУ и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в МАОУ на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее — учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.



Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Представление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организации, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения представителей коллектива организации и при условии, если учителя, для которых данное МАОУ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.10. В дни работы к дежурству по МАОУ педагогические работники и дежурные административные работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.13. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МАОУ.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия представителей коллектива.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.16. Работодатель обязан согласовывать с представителями коллектива перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МАОУ.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителей коллектива.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.18. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка МАОУ.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

3.20. Педагогическим работникам, директору МАОУ, заместителям директора по учебно-воспитательной, воспитательной работе предоставляется гарантированный ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней, заместителю директора по АХЧ и остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАОУ, за второй и последующий годы работы — в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителями коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

— за работу во вредных условиях труда — семь календарных дней;

- за ненормированный рабочий день — три календарных дня;
- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особым климатическими условиями — 8 календарных дней.
- библиотекарю МАОУ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 13 календарных дней в летний каникулярный период.

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

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 Трудового кодекса Российской Федерации);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам МАОУ дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- 1 календарный день;
- с бракосочетанием самого работника – 3 календарных дня.
- с бракосочетанием детей работников — 2 календарных дня.
- со смертью матери, отца, мужа, жены, свекрови, свекра, тестя, тещи, детей, родного брата, родной сестры- 3 календарных дня.
- с рождением ребенка отцу – 1 календарный день
- с юбилеем работника- 2 календарных дня.

3.26. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, — 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу — 2 календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника — до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

— работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;  
— родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

— работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.30. Неполное рабочее время- неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

3.31. Родитель, воспитывающий ребенка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со статье 262 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.31. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.31. Представители коллектива организации обязуется:

3.31.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.31.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца — за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50: 50.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации)

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- Табельный номер;
- должность, фонд рабочего времени (дни, часы);
- характер работы (основная, совместительство, совмещение);
- период, за который производится начисления (месяц, год);
- отработанные дни;

- начисления по заработной плате (всего начислено): оклад, доплаты и надбавки, замещение (при наличии), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда, перерасчеты, премии, стимулирующая часть, денежное вознаграждение за классное руководство, выплаты по листкам не трудоспособности, оплата отпусков, указываются районный коэффициент (РК) и стажевая надбавка (СН);

- размеры произведенных удержаний (всего удержано);

-общая сумма, подлежащая выплате (итого на руки);

- дополнительная информация: доход на налог физических лиц, совокупный доход.

Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществляются только с письменного согласия работника или на основании решения суда.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Индексация заработной платы производится ежегодно в соответствии с трудовым законодательством (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МАОУ или со дня предоставления документа о стаже, дающим право на повышение размера заработной платы.

4.5. Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МАОУ в первый год после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с приказом Учредителя – Комитета по образованию Администрации г.Улан-Удэ в размере, определенном в приказе Учредителя.

4.9. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата), определенная Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования г.Улан-Удэ.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Оплата труда работников МАОУ в случае неявки сменяющего работника производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Работникам МАОУ производится выплаты стимулирующего характера согласно Положению об оплате труда в МАОУ «СОШ №» с УИОП г.Улан-Удэ.

4.13. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МАОУ.

4.14. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МАОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.15. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

4.16. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МАОУ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (гл. 12 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.4. Выплачивать работникам МАОУ наряду со стимулирующими выплатами по оплате труда при наличии экономии фонда оплаты труда в рамках поощрения за труд

(статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации) следующие разовые (единовременные) премии (стимулирующие выплаты):

- к профессиональным датам (имеющим 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет работы в МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ») в размере до 500 рублей;

- к юбилеям (по достижению 50, 55, 60, 65, 70, 75-летнего возраста) - в размере до 3000 рублей;

- иные премии, предусмотренные учетной политикой МАОУ.

Премирование в указанных случаях осуществляется по решению директора МАОУ «СОШ №2 с УИОП г.Улан-Удэ» на основании докладных записок заместителей директора и (или) ходатайства представителей коллектива МАОУ.

Размер премии определяется письменным приказом директора МАОУ в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (может являться приложением к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

6.1.13. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства на территории работодателя с привлечением выездных мобильных медбригад.

6.1.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.17. Создать на паритетной основе совместно с представителями коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.18. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.19. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МАОУ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

## **VII. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК, Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАОУ, учитывать мнение представителей коллектива организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.



7.1.2. Соблюдать права представителей коллектива организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.3. Не препятствовать представителям коллектива организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.4. Привлекать представителей коллектива организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.2. С учетом мнения представителей коллектива организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие правил трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формирование аттестационной комиссии в МАОУ (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (часть 6 статьи 45 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.3. С учетом мотивированного мнения представителей коллектива организации производится расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статья 336 Трудового кодекса Российской Федерации);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. По согласованию с представителями коллектива организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение расписания занятий (статья 100 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. С предварительного согласия представителей коллектива организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, (статьи 192, 193 ТК);
- временный перевод работников на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации;
- увольнение по инициативе работодателя представителя коллектива организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Представители коллектива организации включаются в состав комиссий МАОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ КОЛЛЕКТИВА ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Представители коллектива организации обязуется:

8.1. Защищать и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МАОУ.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МАОУ.

8.10. Содействовать оздоровлению детей работников МАОУ.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МАОУ.

## **IX. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ.**

9.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

9.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

9.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

9.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

9.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

9.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника,

негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

9.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

9.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

9.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

9.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

9.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (часть 1 статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 259 Трудового кодекса Российской Федерации).

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОНОК КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.