

От работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 9

Т.В. Певзнер /



От работников:

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива МАОУ СОШ № 9

/Л.А. Никитина/

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 9»

на 2025– 2028 годы

Принят на Общем собрании  
трудового коллектива  
МАОУ СОШ № 9  
17.12.2024 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9» (далее – Школа, МАОУ СОШ 9, Учреждение).

1.2. Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, в Федеральных законах Российской Федерации, Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска, утвержденном решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275 и иных нормативных правовых актах и муниципальных нормативных правовых актах, регулируемых трудовые правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Школы, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Никитиной Людмилы Александровны;
- работодатель, в лице директора Школы (далее - Работодатель) Певзнер Татьяны Вениаминовны;

1.4. Настоящий коллективный договор направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения, устанавливает принципы регулирования социально-трудовых отношений сторон, согласованные меры по усилению социальной защищенности работников Учреждения с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях оплаты труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране труда, обеспечении занятости, дополнительных по сравнению с действующим законодательством льготах и гарантиях.

1.6. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решение вопросов, составляющих его содержание, реальности и обеспечение реализации принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора (далее – Договор).

1.7. Работодатель признает представителя, избранного Общим собранием трудового коллектива, представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении Договора и проверки его выполнения.

1.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него. Изменения доводятся до сведения трудового коллектива.

1.9. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Школы в течение 30 дней после его уведомительной регистрации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Школы.

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

1.13. Локальные нормативные акты Школы, содержащие нормы трудового права (Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9», Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9»), принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива Школы.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 09.01.2025 г. и действует по 08.01.2028 г.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде, отраслевым соглашением и трудовым договором.

2.2. При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными актами, действующими в Учреждении.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы.

2.4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передаётся работнику под роспись в день заключения трудового договора.

2.5. Обязательные условия заключенного в письменной форме трудового договора определены ст.57 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнослужащих и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу требующих специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинскую книжку установленного образца, подтверждающую прохождение обязательного медицинского осмотра/обследования;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст. 65 ТК РФ.

2.7. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.8. Испытание при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытания, без выплаты выходного пособия. Данное решение Работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.11. Все изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору. Дополнительные соглашения являются неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, 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

2.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.14. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьей 179 ТК РФ.

2.15. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, работодатель принимает меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.16. При сокращении классов-комплектов в Учреждении и при сокращении учебной нагрузки вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается работодателем в соответствии с действующим законодательством.

2.17. На всех работников, для которых работа в Школе является основной, проработавших свыше пяти дней, заводятся трудовые книжки или формируются в электронном виде в порядке установленном ТК РФ, Федеральным законом от 16 декабря 2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и приказом

Минтруда России от 19.05.2021г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

В день увольнения Школа обязана выдать Работнику его трудовую книжку с внесенной записью об увольнении либо сведения о его трудовой деятельности и трудовом стаже, и произвести с ним окончательный расчет. Записи об основании и причине увольнения должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или

федерального закона. Днем прекращения трудового договора считается последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). При расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с уходом на пенсию и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится с указанием этих причин в трудовую книжку или в сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже.

2.18. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством;
- не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, предоставления льгот и гарантий;
- извещать работников об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее, чем за 2 месяца;
- ставить в известность о предполагаемой учебной нагрузке на новый учебный год работников Школы не менее чем за 2 месяца до начала нового учебного года.

2.19. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, распорядительными ведомственными актами, иными распорядительными и локальными актами работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину.

2.20. Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем, предоставляются в форме СТД-Р в соответствии с Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 ноября 2022 г. N 713н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации и порядка их заполнения".

2.21. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника с его письменного согласия приказом директора по Школе.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством на новый учебный год руководствоваться следующими положениями:

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года;
- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;
- временное замещение длительно (30 календарных дней и более) отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (Постановление Правительства РФ от 7 октября 2021 г.

№ 1701"О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования" и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации") пропорционально времени замещения;

– возможна отмена выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством РФ и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

3.3. Комиссия по распределению стимулирующего фонда оплаты труда Школы обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно действующему Положению о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 9 и действующему Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МАОУ СОШ № 9.

3.4. В состав комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 9 в обязательном порядке входит уполномоченный представитель Совета трудового коллектива.

3.5. Работникам Школы, при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 60%.

3.6. Работникам Школы, выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Максимальный размер процентной надбавки к заработной плате не должен превышать 50 процентов.

3.7. Процентная надбавка к заработной плате без учета районного коэффициента, устанавливается в следующих размерах:

– в размере 10 процентов оплаты труда по истечении первого года работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы;

– лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим не менее одного года в районах Крайнего Севера или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и впервые вступающим в трудовые отношения после 31 декабря 2004 года - в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы;

– лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет по состоянию на 31 декабря 2004 года (при наличии документов, подтверждающих факт проживания), процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в Учреждении.

3.8. В соответствии со статьей 136 ТК РФ:

– заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25-го числа, а за вторую половину месяца – 10-го числа следующего месяца;

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

3.9. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, за выполнение тяжелых и работ с вредными условиями труда, особо опасных работ) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

3.10. Время простоя (ст. 72<sup>2</sup>, ст. 157 ТК РФ) по вине работодателя, оплачивается не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам независящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

3.12. Доплаты за классное руководство педагогическим работникам Школы производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.13. В период организации образовательного процесса в форме дистанционного обучения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, за педагогическими работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

3.15. При замене учителя по болезни более 2-х месяцев производится перетарификация.

3.16. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата от должностного оклада. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.17. Если начало очередного отпуска работника приходится не на 1 число месяца, работнику Учреждения производится начисление стимулирующих выплат в этом месяце пропорционально отработанному времени и выполненному объему работ.

3.18. По согласованию с представительным органом работников система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, устанавливаются Учреждением самостоятельно с учетом имеющихся муниципальных правовых актов.

3.19. Средняя заработная плата на период отказа работника от выполнения работы, осуществляемого в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя, сохраняется за работником.

3.20. Периоды забастовки в связи с невыплатой заработной платы включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

3.21. С работниками Школы возможно расторжение трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 77 часть 1.1. или ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации, с выплатой денежной компенсации в размере, предусмотренной соглашением между работодателем и работником.

3.22. Установить режим ненормированного рабочего дня и дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по следующим должностям:

- главный бухгалтер – 7 календарных дней;
- ведущий экономист – 5 календарных дней;
- заведующая хозяйством – 5 календарных дней;
- делопроизводитель – 3 календарных дня.

3.23. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.».

3.24. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

- учитывается при определении отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

- учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Под рабочим временем понимается время, в течении которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

4.2. При урегулировании рабочего времени стороны коллективного договора исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ.

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя согласно ст. 320 ТК РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников



регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, трудовым договором, а также учебным расписанием и годовым календарным графиком.

4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем работников Школы. В эти периоды директор Школы вправе привлекать их к педагогической и организационной работе (летний оздоровительный лагерь на базе образовательного учреждения, работа в пунктах ОГЭ, ГВЭ, ЕГЭ и др.) в соответствии с их квалификацией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки, утверждая график работы до начала каникул.

Оплата труда педагогических и других категорий работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы в соответствии с тарификацией.

4.5. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия представительного органа по письменному приказу руководителя Учреждения.

Работа в выходной день и праздничный день оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

4.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьёй 334 ТК РФ, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков на следующий календарный год утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников Школы под подпись.

4.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.9. Часть отпуска, превышающая продолжительность основного отпуска, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией только в случае производственной необходимости для организации нормальной работы Учреждения, организации летнего отдыха и занятости несовершеннолетних, предотвращения и ликвидации аварийных ситуаций, в связи с началом учебного года, для замены заболевшего работника.

4.10. В соответствии со статьёй 335 ТК РФ педагогические работники Школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Продолжительность непрерывной педагогической работы рассчитывается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, иные условия предоставления длительного отпуска определяется коллективным договором учреждения». Продление длительного отпуска на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске не происходит. Не предусмотрено предоставление длительного отпуска педагогическим работникам, работающим по совместительству. При оформлении длительного отпуска педагогический работник должен заранее, не менее чем за 3 месяца до начала длительного

отпуска, предупредить работодателя о намерении использовать длительный отпуск сроком до 1 года, в целях перераспределения его нагрузки среди педагогических работников. Период длительного отпуска сроком до 1 года определяется по согласованию между работником и работодателем.

4.11. Стороны пришли к соглашению, что работник Школы имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- с регистрацией брака - до 5 рабочих дней;
- со смертью близких родственников - до 5 рабочих дней;
- с рождением ребенка – до 5 рабочих дней;
- с переездом на новое место жительства – до 2 рабочих дней.

## **5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель обязан содействовать педагогическим работникам в вопросах повышения их квалификации.

5.2. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст.173,174, 177 ТК РФ.

Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование соответствующего уровня второй раз при условии, если получаемая специальность соответствует профилю работы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон и не должна превышать пределов, предусмотренных ст. 173, 174 ТК РФ.

5.3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно рассчитывается в соответствии с Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местностях, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска, утвержденном решением Городской Думы города Усть-Илимска от 26.04.2017г. № 36/275.

5.4. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

5.5. Право на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника в порядке перевода из одного учреждения в другое муниципальное учреждение.

5.6. Работнику, проработавшему в муниципальных учреждениях не менее 5 лет, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по истечении срока трудового договора, либо по иным основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, за счет средств соответствующего муниципального учреждения по последнему месту работы оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства. В случае наличия увольнения хотя бы из одного муниципального учреждения за виновные действия, компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства не производится.

5.7. Работникам Школы выплачивается пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) из средств работодателей, являющихся плательщиками страховых взносов в государственные внебюджетные фонды, в соответствии со статьей 7 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.8. За педагогическим работником сохраняется размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- в период длительного отпуска, предоставляемого после осуществления десяти лет непрерывной педагогической деятельности, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по заявлению работника в случаях, установленных законодательством РФ.

## **6. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня издания приказа, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, составляется соответствующий акт.

6.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в судебном порядке или в государственную инспекцию труда.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

6.7. При наложении на Работника дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца не устанавливаются или устанавливаются в уменьшенном размере на основании приказа директора Школы (с учетом мнения Совета трудового коллектива МАОУ СОШ № 9).

6.8. Стимулирующие выплаты по результатам учебной четверти/месяца могут быть отменены (уменьшены) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья, нарушение педагогической и служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательного учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации, отсутствие необходимой документации.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Работодатель в соответствии с законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- предусматривать в сметах доходов и расходов Учреждения расходы на мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы бюджетных ассигнований на содержание Школы;
- обеспечить наличие правил по охране труда, инструкций по охране труда, журналов проведения инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- обеспечивать проведение в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах;
- производить учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников Учреждения;
- организовать проведение обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, обязательного психиатрического освидетельствования. Оплата обязательных медицинских осмотров работников Учреждения осуществляется в соответствии с перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, установленных приказом Минздрава России от 28.01.2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;
- обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При возникновении страхового случая осуществлять подготовку необходимых документов в Иркутское Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Иркутской области.
- обеспечить кабинеты повышенной опасности медицинской аптечкой для оказания первой помощи;
- организовать в Учреждении проведение административно-общественного контроля по охране труда.
- в установленные сроки проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников Школы;
- обеспечить разработку нормативно-технической документации по охране труда в Учреждении;

– обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденных приказом Минтруда России от 29.10.2021г. № 767н;

– обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязан осуществлять систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков на рабочих местах, их регулярный анализ и оценку.

7.3. Работники обязуются:

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– 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;

– проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

– извещать немедленно директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Школы 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 профессионального заболевания (отравления).

7.4. Каждый работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с установленными нормами за счет средств работодателя.

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

8.1. Стороны договорились:

– разъяснять условия коллективного договора работникам МАОУ СОШ № 9;

– представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, его заключившими, или уполномоченными ими представителями.