

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение

Средняя общеобразовательная школа № 32

Города Южно-Сахалинска

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель

профсоюзного комитета

В. Зайцев В.Н. Зайцева

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Директор МАОУ СОШ №32

Южно-Сахалинска

С.Ф. Бетнарская



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя  
Общеобразовательная школа № 32 города Южно-Сахалинска  
на 2022-2025гг.

Утвержден на Общем собрании трудового коллектива

Протокол № \_\_\_\_\_ от « 15 » // \_\_\_\_\_ 2022 года

## Содержание

|  |       |
|--|-------|
| Раздел 1. Общие положения.....   | 2     |
| Раздел 2. Трудовые отношения.....  | 3-7   |
| Раздел 3. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и дополнительному профессиональному образованию..... | 7-9   |
| Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие обеспечению занятости.....                    | 9-12  |
| Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.....  | 12-16 |
| Раздел 6. Оплата труда и нормы труда.....  | 16-18 |
| Раздел 7 Социальные гарантии.....  | 18-19 |
| Раздел 8. Охрана труда и здоровья.....   | 19-22 |
| Раздел 9. Разрешение трудовых споров, гарантии и условия работы профсоюзного Актива.....                             | 22-23 |
| Раздел 10. Обязательства профкома.....   | 23    |
| Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность.....                                      | 24-25 |
| Приложения   |       |

**Коллективный договор  
между администрацией работниками муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной  
школы № 32 города Южно-Сахалинска.**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее-Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №32 города Южно-Сахалинска (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения — Бетнарской Светланы Федоровны.

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации — В.Н. Зайцевой.

1.4. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем всего трудового коллектива, независимо от членства в профсоюзной организации, в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе — совместителей).

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

1.8. Стороны пришли к соглашению, что работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания, и до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора до его подписания.

1.9. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

## Раздел 2. Трудовые отношения

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законом (ст.59 ТК РФ).
- 2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.
- 2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.7. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.
- 2.8. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.
- 2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом.
- 2.10. Работодатель должен ознакомить в письменном виде (под роспись) педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.
- 2.11. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.
- 2.12. Объём учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия и только на текущий учебный год.
- 2.13. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими учителями.
- 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.15. Уменьшение или увеличение объёма учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течении календарного года);

- простоя, когда работником поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же Учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора, до момента его подписания, ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.18. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей настоящей статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.19. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

2.19.1. ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2.19.2. сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

2.19.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2.19.4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

2.19.5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.19.6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

2.19.7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

2.19.7.1. непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в ТК РФ в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами");

2.19.8. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

2.19.9. принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

2.19.10. однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

2.19.11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

2.19.12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

2.19.13. в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2.19.2 или 2.19.3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 2.19.7 или 2.19.8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 2.19.7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ;

### **Раздел 3. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и дополнительному профессиональному образованию**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует и определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд

Учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд Учреждения).

3.2. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

3.3. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования, в которых условия Коллективного договора могут отличаться от условий Коллективного договора, действующего в Учреждении вышеуказанных работников.

3.4. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и дополнительного профессионального образования работников Учреждения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

3.4.1. Своевременно направлять на профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности) не реже одного раза в три года.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность или служебную командировку, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167, 168, 187 ТК РФ)

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по

заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

3.4.3. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения).

3.4.5 Гарантии при направлении работников в служебные командировки:

- при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

- направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст. 167 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении работников и содействие обеспечению занятости Работодатель обязуется:**

4.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или Штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3 При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу

первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

4.4 При равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (ст. 179 ТК РФ):

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

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, наряду с основаниями, установленными ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право при приеме на работу при появлении вакансий.

4.6 При появлении новых рабочих мест, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи сокращением численности или штата. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата

работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

4.7 Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Т РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 81 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой

настоящей статьи, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 4) (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными (трудовыми) инструкциями работников.

5.2 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.91, 320, 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников, устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных объемов учебной нагрузки, выполнения обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, должностной (трудовой) инструкцией.

5.3 Дворнику предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха в холодное время года.

5.4 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. С учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 года № 26-П, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат.

5.5 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы Учреждения сокращается на один час, согласно положениям ст. 95 ТК РФ.

5.6 В случае вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID 19) работник освобождается от работы с сохранением заработной платы в день вакцинации и на следующий день.

5.7 Привлечение к сверхурочной работе:

- сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ.

5.8 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными (трудовыми) инструкциями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном положениями ст. 151 ТК РФ.

## 5.9 Работа в ночное время

- Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

- Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем. Список указанных работ может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Порядок работы в ночное время творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. (согласно ст. 96 ТК РФ)

5.10 Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время

выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени руководителей образовательных организаций в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.11 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работникам, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется дополнительный отпуск в количестве 7 дней (Приложение 2). О времени начала отпуска работник должен быть предупреждён не позднее, чем за две недели до его начала. Заработная плата за всё время отпуска выплачивается работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. Работник имеет право на оплату проезда ему и членам семьи согласно Положению

5.12 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.13 Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.14 Работодатель обязуется:

5.13.1 Предоставлять по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства в пределах Сахалинской области до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства из иных регионов РФ 7 дней;
- в случае регистрации брака работника до 5 дней; - в случаях рождения ребенка до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней.

5.13.2 Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

- в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.13.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, в соответствии со статьей 335 ТК РФ.

5.13 Общим выходным днём является воскресенье.

5.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами Учреждения.

5.15 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается приказом по Учреждению и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16 Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17 В связи с особенностями работы дворников в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять данной категории работников через каждый час работы продолжительностью не менее 10 минут, исключая время пути к месту обогрева и обратно, и включаются в правила внутреннего трудового распорядка организации.

## **Раздел 6. Оплата труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1 Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.2 Выплата заработной платы работникам Учреждения производится два раза в месяц:

- за первую половину - 27 числа текущего месяца;

- за вторую половину – 12 числа следующего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная

плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы, а также предусмотрев возможность получения заработной платы в месте выполнения работником работы.

Заработная плата за вторую половину месяца - не позднее 12 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.3 Оплату труда работникам Учреждения осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32 города Южно-Сахалинска. (Приложение 1)

6.3.1 Работодатель устанавливает размер заработной платы не ниже уровня, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Сахалинской области.

Должностные оклады, предусмотренные настоящим Положением устанавливать работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных должностной, трудовой инструкцией, коллективным договором, за полностью отработанную норму рабочего времени, согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.4. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера.

6.4.1 Оплата труда в учреждении устанавливается с применением районного коэффициента к заработной плате в размере, максимально действующем для данной местности.

6.4.2 Установление процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в указанных районах не менее 5 лет суммарно или непрерывно.

Изменение должностного оклада работнику в школе производить со дня:

- назначения на должность;
- увеличения стажа педагогической работы (стажа по специальности или в определенных должностях и учреждениях);
- представления соответствующего документа об образовании (при получении образования или восстановления документа об образовании), о стаже работы;
- вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома о присвоении ученой степени;
- вынесения решения аттестационной комиссией о соответствии работника первой или высшей квалификационным категориям;

- снятия дисциплинарного взыскания; – очередного отчетного периода (учебного года) на 01 сентября т.г. согласно критериям установления должностных окладов работникам школы.

6.9 При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

6.10. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32 города Южно-Сахалинска. (Приложение №1).

## Раздел 7 Социальные гарантии

7.1 Обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством подлежат граждане Российской Федерации, постоянно или временно проживающие на территории Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства, а также иностранные граждане и лица без гражданства, временно пребывающие в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов в соответствии с Федеральным законом от 25 июля 2002 года N 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации") (ст. 2 ФЗ № 255-ФЗ от 24.12.2006).

7.2 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ). Производит оплату листков временной нетрудоспособности в соответствии с ФЗ № 255 от 29.12.2006 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.3 Компенсации расходов, связанных с переездом

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в федеральных государственных органах, государственных внебюджетных фондах Российской Федерации, федеральных государственных учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;
- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;
- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.
- Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации в указанных районах и местностях.

7.4 Работник и неработающие члены семьи работника имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезд к месту использования отпуска в пределах территории

Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

Работник и неработающие члены семьи работника также имеют право на оплату стоимости провоза багажа сверх предусмотренной перевозчиком бесплатной нормы: - при весовой норме провоза багажа - багаж весом до 30 кг; - при норме по количеству мест багажа - 1 место багажа (весом до 32 кг, либо габаритом по сумме трех измерений до 203 см).".

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи к месту использования отпуска (отдыха) и обратно, а также провоза багажа за счет средств работодателя производится независимо от вида отпуска, времени и места использования отпуска на территории Российской Федерации.

Если работник и члены его семьи проводят время своего отпуска в нескольких местах отдыха, то ему возмещаются расходы по проезду только до одного избранного ими места, а также расходы по обратному проезду от того же места кратчайшим путем. При этом остановки в других населенных пунктах следования к конечному месту проведения отдыха (независимо от срока пребывания в населенных пунктах и количества остановок в разных населенных пунктах) не являются препятствием для оплаты проезда и не уменьшают ее общую стоимость".

7.5 Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Т РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

## **Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

Обеспечить право работников Учреждения на безопасные условия и охрану труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда,

сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и стоимости работ. (Приложение N 3).

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда, сохранность жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.4. Обеспечить работников за счет собственных средств сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, соответствующих условиям труда на рабочем месте, с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме, позволяющей подтвердить ознакомление и информирование работников о правилах применения смывающих и обеззараживающих средств (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими обеззараживающими средствами», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н). Ознакомливать работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения средствами индивидуальной защиты, а также соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты (в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н)

8.5. Предусматривать в смете расходов Учреждения целевое выделение денежных средств на мероприятия по охране труда не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством.

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

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Обеспечивать прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. Профком обязуется:

- организовывать культурно-массовые, развлекательные, спортивные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников Учреждения и их детей.

8.14. Не реже одного раза в три месяца работодатель обязан проводить мероприятия, направленные на пропаганду здорового образа жизни.

8.15. Работодатель обязан создавать работникам-инвалидам условия труда в соответствии с их ИПРА (ИПР). Это следует из совокупности положений ч. 2 ст. 11, п. 2 ч. 2 ст. 24 Закона № 181-ФЗ, ст. 224 ТК РФ.

При получении ИПРА (ИПР) работодателю нужно обратить внимание, в частности, на то:

- какая степень выраженности ограничения способности к трудовой деятельности установлена работнику.

Если работнику установлена 3 степень и при этом указано на невозможность (противопоказанность) осуществления трудовой деятельности, трудовой договор подлежит прекращению по п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Если в ИПРА (ИПР) указана 3 степень и у работника сохранена способность к выполнению элементарной трудовой деятельности со значительной помощью других лиц, работодателю следует действовать в соответствии с рекомендациями в ИПРА (ИПР).

При установлении ограничения способности к трудовой деятельности 1 или 2 степени работодатель также должен выполнять рекомендации ИПРА (ИПР).

Чтобы обеспечить работнику-инвалиду возможность продолжать трудовую деятельность, работодателю следует принять дополнительные меры разумного приспособления:

- приспособление служебного помещения, оборудования рабочего места под нужды инвалида;
- предоставление необходимой для работы информации в доступной форме;
- изменение режима работы;
- предоставление наставника.

8.16. Профилактика ВИЧ-инфекции/СПИДА

8.16.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные инструктажи по охране труда.

8.16.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

8.16.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

8.16.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

8.17 Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

8.17.1 Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что

это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

8.17.2 Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено ТК РФ.

## **Раздел 9. Разрешение трудовых споров, гарантии и условия работы профсоюзного актива**

9.1. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (глава 61).

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4. Увольнение работников — членов профсоюзной организации по инициативе Работодателя производится по согласованию с ПК.

9.5. Работодатель признает деятельность профсоюзной организации и создает необходимые условия для этого, предоставляет бесплатно помещение для проведения собраний, заседаний ПК, других мероприятий.

9.6. Установление порядка обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (статья 82 ТК РФ).

9.7. Порядок перечисления членских профсоюзных взносов (ст. 377 ТК РФ).

9.7.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.7.2. Порядок перечисления профсоюзных взносов определяется коллективным договором.

9.7.3. Работодатель не имеет права задерживать перечисление профсоюзных взносов.

9.7.4. Обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена (ст. 377 ТК РФ).

9.7.5. Профессиональный союз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

## **Раздел 10. Права и обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом профессиональных союзов, их правах и гарантиях деятельности“ и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

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

10.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, проведению специальной оценки условий труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, по охране труда.

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

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза по заявлениям членов профсоюза.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Установление перечня локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель обязан учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

11.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. При проведении за выполнением коллективного договора представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

11.5. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.6. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже раза в год.

11.7. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

11.10. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Договором до подписания трудового договора.

11.11. Ответственность представителей работников и работодателей за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ).

Представители работодателя и работников, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения подвергаются штрафу в размере и порядке, установленными федеральным законом.

11.12. Ответственность представителей работников и работодателя за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения (ст. 55 ТК РФ). Представители работодателя и работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением подвергаются штрафу в размере и порядке, установленными федеральным законом.

11.13. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

### Приложения к коллективному договору

Приложения в КД являются его составной частью.

К договору прилагаются:

- Приложение № 1 «Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32 города Южно-Сахалинска»
- Приложение № 2. «Перечень должностей, которым может быть предоставлен дополнительный отпуск».
- Приложение № 3 «Соглашение по улучшению условий и охраны труда на 2021-2024 гг.»
- Приложение № 4 «Правила внутреннего трудового распорядка».
- Приложение № 5 «Представители сторон, ответственные за осуществление принятых обязательств»
- Приложение № 6 «Положение об аттестационной комиссии работников школы с целью подтверждения соответствия занимаемой должности».
- Приложение № 7 «Перечень работ с вредными условиями труда, на которые устанавливается доплата до 12 %».