

Управление образования администрации города Хабаровска

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение г. Хабаровска
«Средняя школа № 40» имени Маршала Советского Союза
Жукова Георгия Константиновича (МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова)

Юридический адрес: Российская Федерация, 680032, город Хабаровск, улица Школьная, д.17,
тел. 8 (4212) 38-24-89, факс 8 (4212) 38-24-89, e-mail: khh_s40@edu.27.ru, официальный сайт: <http://khbs40.ru>

ПРИНЯТ
Общим собранием работников
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова,
протокол № 2 от 27.02.2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2019-2022 годы

Со стороны работодателя

Директор
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова



Со стороны работников

Выборный представитель работников
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова

Н.С. Ковалёва
Н.С. Ковалёва
«27» февраля 2019 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в
комитете по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 2019 г.
Руководитель _____ / _____

г. Хабаровск, 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ ¹:

1.	Общие положения	С. 3
2.	Развитие социального партнёрства на локальном уровне: принципы, договорённости сторон и формы социального партнёрства	С. 5
3.	Обязательства сторон коллективного договора, их представителей в социальном партнёрстве на локальном уровне	С. 7
4.	Порядок и формы участия работников в управлении учреждением	С. 12
5.	Трудовой договор	С. 12
6.	Гарантии высвобождения работников, обеспечение занятости	С. 17
7.	Права и обязанности сторон трудового договора	С. 18
8.	Рабочее время и время отдыха.	С. 24
9.	Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.	С. 30
10.	Оплата труда и нормы труда.	С. 37
11.	Условия и охрана труда. Охрана здоровья работников	С. 41
12.	Квалификация работников. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников. Профессиональные стандарты	С. 42
13.	Гарантии прав выборного представительного органа работников	С. 43
15.	Контроль выполнения коллективного договора	С. 44
16.	Заключительные положения	С. 44
17.	Подписи сторон	С. 45

¹ В соответствии с частью 1 статьи 41 Трудового кодекса Российской Федерации содержание и структура настоящего Коллективного договора определены сторонами самостоятельно.

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор на 2019-2022 годы (далее – Коллективный договор) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении г. Хабаровска «Средняя школа № 40» имени Маршала Советского Союза Жукова Георгия Константиновича (далее – МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключён на локальном уровне в социальном партнёрстве в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций работников и работодателя по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников учреждения и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова.

1.3. Правовые основания разработки Коллективного договора:

-Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

-Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

-Постановление Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»;

-Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»;

-Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Коллективный договор разработан с учётом положений устава МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, основных положений локальных нормативных актов, разработанных и принятых учреждением в пределах его компетенции в установленной сфере деятельности в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», трудовым законодательством.

1.4. Предметом Коллективного договора являются определенные работниками и работодателем самостоятельно в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации их взаимные обязательства по вопросам форм участия работников в управлении

учреждением; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; форм, системы и размеров оплаты труда и нормирования труда; рабочего времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшения условий и охраны труда; занятости, переобучения, включая вопросы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников; условий высвобождения работников; гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; гарантий прав выборного представительного органа работников (представителя); контроля за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений; ответственности сторон, обеспечения нормальных условий деятельности представителей работников, порядка информирования работников о выполнении коллективного договора.

1.5. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны, а по отдельности – Сторона) являются:

работодатель - МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова.

Законным представителем работодателя, уполномоченным на заключение трудовых договоров с работниками и подписание настоящего Коллективного договора является директор МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова в лице **Сунозова Михаила Дмитриевича**, действующего на основании устава и прав по должности;

работники – физические лица, работающие в МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова на основе трудового договора (далее – работники учреждения), представляемые в социальном партнёрстве на локальном уровне выборным единоличным представительным органом работников (выборный представительный орган работников, представитель работников), избранным из числа работников учреждения, в лице **Ковалёвой Надежды Степановны**, действующей на основании решения Общего собрания работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, протокол № 1 от 18.01.2019, уполномоченной представлять интересы всех работников учреждения в социальном партнёрстве на локальном уровне.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова и работодателя.

Положения Коллективного договора обязательны для Сторон, применяются при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.7. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами (27 февраля 2019 года).

Коллективный договор действует по 26 февраля 2022 года.

1.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющимися участниками указанных переговоров, самостоятельно.

1.9. Стороны должны обсудить вопрос о продлении срока действия Коллективного договора не позднее чем за три месяца до окончания его действия.

В течение всего срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности - в порядке, установленном Трудовым кодексом для заключения коллективного договора, либо в порядке, установленном настоящим Коллективным договором. Принятые Сторонами изменения к Коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края (пер. Станционный, д.21, г. Хабаровск).

Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

В случае, если при осуществлении регистрации коллективного договора указанным органом по труду будут выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, такие условия, ухудшающие положение работников, являются недействительны и не подлежат применению.

1.11. Коллективный договор доводится до сведения всех работников учреждения работодателем и представителем работников, подписавшим Коллективный договор, - в срок, не позднее одного месяца со дня его подписания Сторонами.

При приеме на работу (после даты заключения Коллективного договора), работодатель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить вновь поступившего работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

1.12. В целях формирования открытых и общедоступных информационных ресурсов, содержащих информацию о деятельности МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, и обеспечения доступа к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном сайте учреждения в сети «Интернет», в соответствии с подпунктом «д» пункта 2 части 2 статьи 29 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» учреждения обеспечивает открытость и доступность Коллективного договора путём размещения копии настоящего документа на официальном сайте МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» - в течение десяти рабочих дней со дня его создания, получения или внесения изменений в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Копия Коллективного договора размещается на официальном сайте МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» после его уведомительной регистрации.

Раздел II.

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ: ПРИНЦИПЫ, ДОГОВОРЁННОСТИ СТОРОН И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА.

2.1. Социальное партнерство в сфере труда на локальном уровне (далее – социальное партнёрство) представляет собой систему взаимоотношений между работниками учреждения (представителем работников) и работодателем (представителем работодателя), направленную на обеспечение согласования интересов всех работников учреждения и работодателя в вопросах регулирования трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2. При осуществлении взаимодействия Стороны договорились опираться на основные принципы социального партнерства:

- равноправие Сторон;
- уважение и учет интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;

обязательность выполнения Коллективного договора, соглашений;
 контроль за выполнением принятого Коллективного договора, соглашений;
 ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине
 Коллективного договора, соглашений.

2.3. Заключая настоящий Коллективный договор, руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, и необходимость улучшения положения его работников, **Стороны договорились о нижеследующем:**

1) стороны добросовестно и в полном объёме исполняют принятые на себя обязательства и соблюдают достигнутые договорённости в рамках заключённого Коллективного договора, строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства;

2) в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, Стороны не настаивают на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые одной Стороной предложения не встречают безусловного согласия другой Стороны социального партнёрства, и не иницируют коллективные действия в целях оказания какого-либо давления на работодателя;

3) в период действия Коллективного договора Стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя по договору обязательств и договорённостей;

4) все спорные вопросы, возникающие при толковании и реализации положений настоящего Коллективного договора, Стороны разрешают непосредственно в досудебном порядке разрешения споров путём переговоров или иных внесудебных процедур урегулирования споров;

5) стороны на равноправной основе участвуют в работе комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, являющейся органом социального партнёрства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

б) стороны, их представители проводят взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальных нормативных актов, регулирующих трудовые права работников учреждения, и по другим социально значимым вопросам;

7) стороны обеспечивают участие своих представителей при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением;

8) стороны осуществляют урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством;

9) стороны, их представители осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора, при проведении указанного контроля 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;

10) представители сторон отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников учреждения – ежегодно в течение срока действия Коллективного договора. Отчётный период устанавливается решением Общего собрания работников;

11) стороны, их представители осуществляют систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективных договоров в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных общеобразовательных программ – образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, расположенных на территории городского округа «Город Хабаровск»;

12) стороны, их представители способствуют повышению эффективности заключаемых коллективных договоров в учреждении, в том числе в форме участия во Всероссийском конкурсе коллективных договоров и соглашений;

13) стороны, их представители ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков, источников и размеров финансирования и ответственных лиц.

2.4. Стороны считают недопустимым уклонение работодателя от участия в коллективных переговорах с соответствующим легитимным выборным единоличным представительным органом (представителем работников), от предоставления информации, необходимой для их ведения, и заключения Коллективного договора на согласованных Сторонами условиях, а также осуществления контроля соблюдения Коллективного договора.

2.5. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, учитывая заключённые договорённости и принятые Сторонами обязательства в рамках выполнения настоящего Коллективного договора, Стороны признают следующие формы социального партнёрства на локальном уровне:

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников учреждения;

3) участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения в соответствии с законодательством об образовании, трудовым законодательством;

4) участие представителей работников учреждения и работодателя в разрешении трудовых споров.

Раздел III.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ИХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЁРСТВЕ НА ЛОКАЛЬНОМ УРОВНЕ.

3.1. Учреждение принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы, регулирующие образовательные отношения, содержащие нормы, регулирующие трудовые отношения (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в порядке, установленном его уставом в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, в порядке и случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, законодательством об образовании, учитывается мнение выборного представительного органа работников.

3.2. С учётом мотивированного мнения выборного представительного органа работников учреждение разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые права и связанные с ними социальные гарантии работников:

1) Правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст.371 Трудового кодекса Российской Федерации);

2) Положение об оплате труда работников учреждения (за счёт субвенций из краевого бюджета) и приложения к нему (ст.135 Трудового кодекса Российской Федерации):

Перечень должностей, по которым условия оплаты труда устанавливаются с учётом имеющейся квалификационной категории (приложение 1 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам учреждения (приложение 2 Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение об установлении стимулирующих выплат и критерии для установления стимулирующих выплат (приложение 3 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение о комиссии по установлению стимулирующих выплат (приложение 4 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение о порядке назначения надбавки за выслугу лет (приложение 5 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение о выплате материальной помощи работникам учреждения (приложение 6 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Положение о премировании работников (приложение 7 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

Перечень критериев для установления стимулирующих выплат (приложение 8 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова);

3) локальный нормативный акт, определяющий формы подготовки (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного профессионального образования работников учреждения (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации);

4) Правила и инструкции по охране труда (ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации)

5) локальные нормативные акты, регламентирующие нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты для работников учреждения для выполнения работ на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации);

6) Положение о порядке проведения аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности (ч.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации);

7) Положение, регламентирующее нормирование труда работников учреждения (введение, замена и пересмотр норм труда) (ст.162 Трудового кодекса Российской Федерации);

8) Положение, определяющее соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы педагогических работников учреждения;

9) график отпусков (ч.3 ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);

10) форму расчётного листка;

11) иные локальные нормативные акты, при принятии которых в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством, требуется учёт мнения представительного органа работников.

3.3. С учётом мотивированного мнения выборного представительного органа работников учреждение разрабатывает и принимает локальные нормативные акты, затрагивающие академические права и свободы педагогических работников:

1) локальный нормативный акт, устанавливающий порядок создания, организации работы, принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (ч.6 ст.45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

2) локальный нормативный акт, устанавливающий требования к одежде обучающихся, в том числе требования к ее общему виду, цвету, фасону, видам одежды обучающихся, знакам отличия, и правила ее ношения (ч.1 ст.38 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

3) иные локальные нормативные акты, затрагивающие академические права и свободы педагогических работников – в случаях, если при принятии таких локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», требуется учёт мнения представительных органов работников.

3.4. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников учреждения по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством положением либо принятые с нарушением установленного порядка не применяются и подлежат отмене.

3.5. Стороны на паритетной основе создают контрольную комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (далее – Комиссия), которая с периодичностью два раза в год (июнь, декабрь) анализирует ход выполнения Коллективного договора и доводит до сведения работников учреждения соответствующую информацию – на Общем собрании работников учреждения.

Комиссия действует на основании положения, разработанного и принятого учреждением в пределах его компетенции в установленной сфере деятельности. Количественный состав комиссии, срок её действия и компетенция определяются соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Комиссия формируется путём процедур назначения и выборов. Представители от работодателя назначаются приказом директора учреждения при условии получения предварительного согласия от кандидата. Представители от работников учреждения избираются на заседании выборного представительного органа работников.

Персональный состав членов Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

Осознавая ответственность за развитие социального партнёрства в МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова, в целях надлежащего выполнения условий настоящего Коллективного договора, стороны добровольно принимают на себя следующие обязательства:

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Исполнять обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами и соглашениями к ним.

3.6.2. Организовать систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических и иных работников учреждения (административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, иных работников, осуществляющих вспомогательные функции).

3.6.3. Проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

3.6.4. Создавать условия, обеспечивающие реализацию права работников учреждения на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;

3.6.5. Создавать условия, обеспечивающие реализацию права педагогических работников учреждения:

на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления;

на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.6.6. Обеспечивать открытость и доступность информации и документов о деятельности учреждения, в том числе через приказы, распоряжения, решения, информационные стенды, а также официальный сайт учреждения в информационно-

телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, предусмотренном статьёй 29 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

3.6.7. Создавать условия для ознакомления всех работников с локальными нормативными актами, регламентирующим деятельность учреждения.

3.6.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.6.9. Предоставлять выборному единоличному представительному органу работников (представителю работников):

1) полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

2) информацию о реализуемых учреждением программах, затрагивающих социально-трудовые права работников и (или) влияющих на их социально-экономическое положение (при наличии таких разработанных программ), а также учитывать мнение выборного представительного органа работников при разработке и реализации указанных программ;

3) информацию о численности, составе работников учреждения, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников учреждения, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников учреждения, принятых государственными и муниципальными органами решениях по финансированию отдельных направлений в сфере деятельности образования – по запросам выборного представительного органа работников.

3.6.10. Информировать выборный представительный орган работников о действующих и (или) готовящихся к принятию приказов, распоряжений, проектов локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и связанные с ними социальные гарантии всех работников учреждения, академические права и свободы педагогических работников учреждения, своевременно предоставлять другой Стороне Коллективного договора полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

3.6.11. Обеспечивать участие выборного представительного органа работников в разработке и принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, а также получение в порядке и случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, мотивированного мнения выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения.

3.6.12. Обеспечивать участие выборного единоличного представительного органа работников (представителя работников) в составе аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;

3.6.13. Обеспечивать участие выборного представительного органа работников в работе комиссий, рабочих групп, совещаний по разработке программы развития учреждения, планов работы учреждения.

3.6.14. Рассматривать представления выборного представительного органа работников о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному органу.

3.6.15. Способствовать объективному, всестороннему рассмотрению индивидуальных и (или) коллективных трудовых споров - в случае их возникновения.

3.6.16. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации учреждения принимать меры по обеспечению предоставления работникам

установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

3.7. Выборный представительный орган работников (представитель работников) обязуется:

3.7.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, в том числе при разработке и принятии проектов локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые права и связанные с ними социальные гарантии, профессиональные интересы работников учреждения, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

3.7.2. Оказывать помощь работникам учреждения по представлению их интересов в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения Коллективного договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.7.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

3.7.4. Содействовать предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

3.7.5. Обращаться к работодателю с предложениями о принятии локальных нормативных актов по вопросам защиты социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения.

3.7.6. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные права и интересы работников учреждения.

3.7.7. Разъяснять положения Коллективного договора, его изменения и дополнения работникам учреждения.

3.7.8. Проводить работу по выработке предложений, касающихся улучшения положения работников учреждения по сравнению с положением, установленным действующим трудовым законодательством, законодательством об образовании.

3.7.9. Обеспечивать направление работодателю в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации, мотивированного мнения с письменным обоснованием по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения – в случаях, предусмотренных законодательством об образовании, трудовым законодательством.

3.7.10. Принимать участие в работе комиссий, рабочих групп, совещаний по разработке программы развития учреждения, планов работы учреждения.

3.7.11. Принимать участие в проведении аттестации педагогических работников учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.7.12. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда работников учреждения.

3.7.13. Вносить работодателю представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права для принятия мер по их устранению – в случаях выявления таких нарушений.

3.7.14. Способствовать объективному, всестороннему рассмотрению индивидуальных и (или) коллективных трудовых споров - в случае их возникновения.

3.8. Ответственность Сторон социального партнерства, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора наступает в порядке и на условиях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.9. По требованию работников учреждения работодатель и выборный представительный орган работников обязаны принимать меры по устранению допущенных нарушений Коллективного договора.

Привлечение виновных лиц к ответственности за нарушения в сфере социального партнерства не освобождает Стороны (Сторону) от выполнения обязательств по настоящему Коллективному договору.

Раздел IV.

ПОРЯДОК И ФОРМЫ УЧАСТИЯ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ УЧРЕЖДЕНИЕМ.

4.1. Педагогические и иные работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления учреждения, сформированных в учреждении в порядке, установленном уставом учреждения.

4.2. Формами участия работников в управлении учреждением являются:

1) участие работников в коллегиальном органе управления учреждения – Общем собрании работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, уставом учреждения и Положением об Общем собрании работников учреждения;

2) участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления учреждения – Наблюдательном совете в соответствии с Федеральным законом от 03 ноября 2006 года № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», уставом учреждения и Положением о Наблюдательном совете учреждения;

3) участие педагогических работников в коллегиальном органе управления учреждения – Педагогическом совете учреждения в соответствии с уставом учреждения и Положением о Педагогическом совете учреждения;

4) учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством об образовании, трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором;

5) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

б) участие в разработке и принятии локальных нормативных актов учреждения;

7) участие в разработке и принятии коллективного договора;

4.3. Для реализации указанных форм участия работников в управлении учреждением выборный представительный орган работников вправе:

проводить консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получать от работодателя информацию по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», уставом учреждения и настоящим Коллективным договором;

вносить по указанным вопросам в коллегиальные органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

4.4. Работники учреждения вправе получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; обсуждать с работодателем вопросы о работе учреждения, вносить предложения по её совершенствованию; участвовать в разработке и принятии коллективного договора, изменений и дополнений к нему, соглашений.

Раздел V.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

5.1. Стороны исходят из того, содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учётом положений Трудового кодекса Российской Федерации, соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Коллективного договора, устава и локальных нормативных актов,

разрабатываемых и принимаемых учреждением пределах его компетенции в установленной сфере деятельности.

5.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

5.3. Трудовой договор с работниками учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Коллективным договором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.4. В случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с работниками заключается срочный трудовой договор.

Срочный трудовой договор в учреждении заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

5.5. Срочный трудовой договор в учреждении заключается по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с заместителями директора и главным бухгалтером;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

5.6. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, предусмотренные частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями в следующем порядке:

-недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора;

-недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений.

5.7. Трудовой договор вступает в силу:

-со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором;

-либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в установленный день начала работы, то такой трудовой договор считается аннулированным работодателем со дня, когда работник должен был приступить к работе.

Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

5.8. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

На основании приказа работником учреждения, ответственным за ведение кадрового делопроизводства, вносится запись в трудовую книжку о приеме работника на работу и заполняются соответствующие сведения в личной карточке (форма № Т-2), а в бухгалтерии открывается лицевой счет работника.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

5.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы:

1)паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2)трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3)страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

4)документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел – при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

7) в отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

5.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

5.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, подлежит обязательному предварительному медицинскому осмотру.

5.12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

Стороны договорились, что помимо категорий лиц, перечисленных в части 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости (в том числе досрочно) или по выслуге лет).

5.13. Работник учреждения имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство).

5.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

5.15. По решению работодателя и с учётом мнения выборного единоличного представительного органа работников (представителя работников) лицам из числа заместителей директора, имеющим право на осуществление учебной (преподавательской) работы в соответствии с квалификационными требованиями, указанным в квалификационных справочниках, наряду с работой, определенной трудовым договором по основной должности, может быть предоставлена учебная нагрузка – при условии, если иные педагогические работники, для которых данное учреждение является основным местом работы, обеспечены нормой часов учебной (преподавательской) работы по своей специальности в объеме не менее, чем на одну ставку.

5.16. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

5.17. Работник имеет право по собственной инициативе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

5.18. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо

изменение типа муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

5.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в порядке и случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.20. Трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон в случаях и порядке, предусмотренных статьёй 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.21. Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в том числе:

- в случае заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- в случае отсутствия соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- в случае заключения трудового договора в нарушение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;

- в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами.

5.22. В случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (в соответствии с частью 3 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации) или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия), выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не предусматривается.

Раздел VI. ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

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

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения при равной производительности труда и квалификации работодатель, помимо категорий лиц, указанных в части 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, обязуется предоставлять преимущественное право оставления на работе следующим категориям лиц:

1) лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию по старости (в том числе досрочно) или по выслуге лет);

2) работникам, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении 10 лет и более;

3) инвалидам (независимо от основания установления инвалидности);

4) лицам из числа молодых специалистов, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и имеющим трудовой стаж по полученной специальности в данном учреждении менее одного года;

5) лицам, награждённым отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному единоличному представительному органу работников (представителю работников) 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.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному единоличному органу работников (представителю работников) информацию о возможном массовом увольнении.

6.3. Стороны договорились, что лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (один день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.4. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, в порядке и случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились, что настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами не предусматриваются другие случаи выплаты выходных пособий, и не устанавливаются повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. Стороны договорились, что высвобождаемые в связи с сокращением численности или штата работники учреждения имеют преимущественное право перед другими лицами, поступающими на работу в учреждение, на заключение трудового договора - в случае появления в учреждении новых рабочих мест или вакансий, в том числе на определённый срок.

Раздел VII.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

7.1. В силу статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При определении содержания прав и обязанностей, вытекающих из трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, Стороны руководствуются действующим трудовым законодательством, законодательством об образовании, а также настоящим Коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

7.2. Работодателем для каждого работника учреждения, заключившего с ним трудовой договор, является МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова.

Законным представителем работодателя является директор, наделённый в соответствии с законодательством Российской Федерации правом заключать трудовые договоры с лицами, поступающими на работу в МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова.

7.3. Основные права и обязанности работодателя.

7.3.1. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

-создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова (для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников);

-реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

7.3.2. Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-информировать производственный совет (в случаях создания такого органа в учреждении) о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти,

уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7.3.3. В ходе осуществления текущего руководства деятельностью учреждения директор, действуя от имени учреждения и в его интересах, на основании устава учреждения и прав по должности в соответствии с законодательством об образовании, трудовым законодательством:

-устанавливает и утверждает штатное расписание учреждения, трудовые (должностные) инструкции работников учреждения;

-обеспечивает разработку и принятие правил внутреннего распорядка учащихся, иных локальных нормативных актов – в пределах компетенции учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном его уставом в соответствии с законодательством об образовании, трудовым законодательством;

-утверждает принятые учреждением локальные нормативные акты в порядке, предусмотренном уставом учреждения, если их утверждение не отнесено к компетенции утверждения иными органами управления учреждения;

-утверждает регламентирующие деятельность учреждения внутренние документы в порядке, предусмотренном настоящим уставом;

-издает приказы и дает указания, обязательные для исполнения всеми работниками учреждения в части, их касающейся;

-определяет организационную структуру управления учреждения, организует и осуществляет контроль деятельности заместителей директора учреждения, руководителей структурных подразделений;

-организует прием на работу работников, заключает, изменяет и расторгает трудовые договоры с работниками, дополнительные соглашения в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-распределяет трудовые (должностные) и функциональные обязанности между работниками, создаёт условия и организует дополнительное профессиональное образование работников;

- организует работу по внедрению и применению учреждением профессиональных стандартов;

- привлекает работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимает решение о выборе меры дисциплинарного взыскания и применении к работникам мер дисциплинарного взыскания в соответствии с предусмотренными видами, условиями и порядком применения мер дисциплинарного взыскания, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации – с учётом мнения выборного единоличного представительного органа работников (представителя работников);

- поощряет работников за добросовестный эффективный труд;

- осуществляет иные полномочия в соответствии с законодательством Российской Федерации по решению вопросов осуществления текущего руководства деятельностью учреждения, за исключением вопросов, отнесенных федеральными законами или уставом учреждения к компетенции учредителя учреждения, Наблюдательного совета учреждения или иных органов управления учреждения.

7.3.4. В процессе осуществления текущего руководства деятельностью учреждения директор учреждения вправе делегировать отдельные полномочия и ответственность за их реализацию другим работникам учреждения, обеспечивая контроль исполнения делегированных полномочий.

7.4. Основные права и обязанности работника.

7.4.1. Работник имеет следующие трудовые права:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.4.2. Педагогические работники учреждения в целях обеспечения их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда в процессе трудовой деятельности пользуются академическими правами и свободами, предусмотренными частью 3 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Реализация педагогическими работниками академических прав и свобод должна осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах учреждения.

7.4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (дополнительно):

1)право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

2)право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3)право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4)право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

5)право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

6)право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

7)иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

7.4.4. Работник обязан:

-добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовым договорам и предусмотренные трудовыми (должностными) обязанностями;

-соблюдать устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, требования иных локальных нормативных актов, разработанных и принятых учреждением в установленном порядке в соответствии с его компетенцией, нести ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных обязанностей, предусмотренную законодательством Российской Федерации;

-соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину;

-выполнять законные требования и распоряжения работодателя, изданные в пределах его компетенции;

-выполнять установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы);

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

-не допускать своей деятельностью нанесения материального ущерба имуществу работодателя, экономно расходовать материальные ресурсы;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- соблюдать и выполнять требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования пожарной безопасности, предусмотренные действующими в учреждении правилами, нормами, инструкциями, локальными нормативными актами;

- проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- проходить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим, педагогические работники - обучение навыкам оказания первой помощи учащимся, в соответствии с п.11 ч.1 ст.41 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации – в порядке, установленном учреждением;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу в учреждение и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- соблюдать режим запрета курения в помещениях и на территории учреждения в соответствии с действующим законодательством в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;

- принимать участие в организованных и проводимых учреждением производственных совещаниях и иных мероприятиях.

7.4.5. Педагогические работники обязаны (дополнительно):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

- развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития учащихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

- принимать участие по решению работодателя в организации отдыха, оздоровления и занятости учащихся в каникулярный период времени (работа в лагере с дневным пребыванием учащихся на базе учреждения) – в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском педагогического работника;

- принимать участие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, в соответствии с ч. 9

ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Примечание:

Педагогическим работникам учреждения, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения указанной государственной итоговой аттестации, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации. Размер и порядок выплаты такой компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования.

-педагогические работники учреждения по условиям заключённого Коллективного договора принимают на себя обязанность участвовать в заседаниях Педагогического совета по решению вопросов, отнесённых к компетенции учреждения в установленной сфере деятельности в соответствии с уставом учреждения, в периодических организационных совещаниях при директоре, заседаниях методических объединений учителей-предметников; иных мероприятиях по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности.

7.5. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Раздел VIII.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

8.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова определяется режимом работы учреждения, графиками работы, режимом сменности для отдельных категорий работников в соответствии с требованиями трудового законодательства, расписанием занятий, режимом сменности занятий и предусматривает продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, - трудовым договором.

8.2. В рабочее время работника включается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка 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 Российской Федерации относятся к рабочему времени.

8.3. Продолжительность рабочей недели – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (воскресенье), если настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а в отношении работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных в учреждении, - трудовым договором, не предусмотрено иное.

8.4. Время начала и окончания работы определяется режимом работы учреждения, графиками работы, расписанием учебных занятий с учётом их сменности (в том числе расписанием факультативных и элективных занятий, внеурочной деятельности, кружков, секций, занятий по реализации дополнительных образовательных программ), режимом группы продлённого дня, а также индивидуальными планами педагогических работников по работе с учащимися (методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися).

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Учёт времени, фактически отработанного каждым работником, осуществляется работодателем.

8.5. Для работников учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени, которая не превышает **40 часов в неделю**, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.6. Режим работы заместителей директора учреждения, главного бухгалтера и заведующего библиотекой определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

Графики работы заместителей директора, заведующего библиотекой, главного бухгалтера, бухгалтеров и секретаря разрабатываются и утверждаются директором учреждения.

Графики работы иных работников учреждения, осуществляющих вспомогательные функции, разрабатываются заместителем директора по административно-хозяйственной работе и утверждаются директором учреждения.

8.7. Для отдельных категорий работников учреждения, устанавливается ненормированный рабочий день.

Стороны договорились, что перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается настоящим Коллективным договором.

Особый режим работы (с ненормированным рабочим днем) устанавливается для следующих категорий работников из числа административно-хозяйственных работников:

- заместитель директора (учебно-воспитательная работа);
- заместитель директора (воспитательная работа);
- заместитель директора (административно-хозяйственная работа);
- заместитель директора (обеспечение безопасности);
- главный бухгалтер;
- заведующий библиотекой.

Указанные работники при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени – на основании распоряжения работодателя.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

8.8. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться **неполное рабочее время** (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

8.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников учреждения (с учётом контингента работников):

- для педагогических работников, - **не более 36 часов в неделю.**

- для работников учреждения, являющихся инвалидами I или II группы, - **не более 35 часов в неделю.**

Сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (при их наличии в учреждении) устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

8.10. Для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Стороны договорились, что настоящим Коллективным договором предусмотрена возможность увеличения максимально допустимой продолжительности ежедневной работы по сравнению с продолжительностью ежедневной работы, предусмотренной настоящим пунктом Коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, при условии соблюдения предельной еженедельной сокращённой продолжительности рабочего времени, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации, и при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору:

- **при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;**

- **при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.**

8.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, **уменьшается на один час.**

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе **не может превышать пяти часов.**

При переносе выходного дня на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесён выходной день.

8.12. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы;

- в случаях, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Работодатель привлекает работника к **сверхурочной работе** – с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 99

Трудового кодекса Российской Федерации, когда привлечение к сверхурочной работе не требует согласия работника.

В иных случаях, не предусмотренных частью 2 и частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного единоличного представительного органа работников (представителя работников).

8.13. Для отдельных работников, осуществляющих вспомогательные функции (сторож), режим рабочего времени определяется трудовым договором.

Продолжительность работы для указанной категории работников **в ночное время (с 22 часов до 6 часов)** сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

Иное настоящим Коллективным договором не предусмотрено.

8.14. В случаях, если вследствие особого характера труда, а также при производстве работ в учреждении, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

Разделение рабочего дня на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного единоличного представительного органа работников (представителя работников).

Особенности разделения рабочего дня на части работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливаются настоящим Коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и законодательством об образовании Российской Федерации.

8.15. Общим выходным днём для работников учреждения при шестидневной рабочей неделе является воскресенье.

Для отдельных категорий работников, приостановка работы которых в выходные дни невозможна по организационным условиям, выходные дни предоставляются в соответствии с установленными графиками работы.

8.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных пунктами 1-3 части 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

В других случаях привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия и с учётом мнения выборного представительного органа работников.

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

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

8.17. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова».

8.18. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, за исключением случаев, когда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусматривается предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск).

8.19. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

8.20. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

8.21. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно работодателем в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников - не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом для принятия локальных нормативных актов.

С учётом пожеланий работника, **ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок**, определяемый работодателем, 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.

По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, 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.

8.22. С согласия работника работодатель вправе отозвать работника из отпуска, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, когда отзыв работника из отпуска не допускается.

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.

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.

8.23. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

8.24. Стороны договорились, что по письменному заявлению работника, который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами не относится к категории работников, имеющих преимущественное право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, работодатель может рассмотреть вопрос о предоставлении такому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска по его желанию и в удобное для него время, в порядке и на условиях, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию работника в удобное для него время (за исключением работников, имеющих преимущественное право на предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами) осуществляется по предварительному согласованию с заместителями директора: в отношении педагогических работников – по согласованию с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и заместителем директора по воспитательной работе; в отношении иных работников учреждения, осуществляющих вспомогательные функции – по согласованию с заместителем директора по административно-хозяйственной части.

Предоставление указанным работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время осуществляется работодателем в случаях, если предоставление такого отпуска существенным образом не отразится на надлежащем выполнении учреждением функций, отнесённых к его компетенции в соответствии с законодательством об образовании.

Окончательное решение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в случаях, предусмотренных настоящим пунктом Коллективного договора, принимается работодателем - с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

8.25. Работникам, работающим в учреждении по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются по совмещаемой работе одновременно с отпуском по основной работе.

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

8.27. Стороны договорились, что в соответствии с условиями настоящего Коллективного договора работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 3 (три) календарных дня

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

8.28. 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, 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;

8.29. Стороны договорились, что работодатель с учетом своих производственных возможностей, на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- при наступлении юбилейной даты (начиная с 50 лет) – до 3 календарных дней единовременно.

Работодатель вправе по соглашению сторон и на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы при наличии обстоятельств, имеющих уважительное значение для работника (в том числе по семейным обстоятельствам; по состоянию здоровья в связи с необходимостью дополнительного отдыха и восстановления; в иных случаях) – до 14 календарных дней в году.

Предоставление отпуска без сохранения заработной платы в указанных случаях является правом работодателя, такой отпуск может быть предоставлен с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения.

Раздел IX.

РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.

9.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

9.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка учащихся, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

9.3. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перемены между каждым занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для учащихся первых классов.

При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перемен между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

9.4. К другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

9.5. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

1) самостоятельно работниками, ведущими преподавательскую работу - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию учащихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей учащихся;

2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми и принимаемыми учреждением в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка локальными нормативными актами - ведение дневников и журналов успеваемости в электронном виде и (или) в традиционной форме на бумажном носителе;

3) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми и принимаемыми учреждением в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка локальными нормативными актами - организация и проведение

методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся;

4) планами и графиками учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогического совета, участием в заседаниях методических объединений учителей-предметников, работой по проведению родительских и ученических собраний;

5) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, настоящим Коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с учащимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях и других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте порядка и условий выполнения работ);

б) трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к трудовому договору - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями; руководство методическими объединениями учителей-предметников; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к трудовому договору их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

7) локальными нормативными актами учреждения - периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательной деятельности, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, приёма ими пищи.

9.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается с учётом:

1) режима деятельности учреждения, каникул, сменностью учебных, занятий и другими особенностями работы учреждения, в том числе особенностями реализации образовательных программ, проводимых учреждением методических, педагогических и иных мероприятий по основным вопросам организации и осуществления образовательной деятельности;

2) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

3) объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

4) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных

предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

5) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

9.7. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в течение рабочего дня для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с учащимися в школьной столовой.

9.8. Проведение учебных занятий педагогическими работниками осуществляется в соответствии с утверждённым учебным планом, календарным учебным графиком, расписанием учебных занятий (в том числе внеурочной деятельности).

Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием занятий. Расписание учебных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

Педагогические работники не вправе по своему усмотрению изменять утверждённое расписание занятий и (или) изменения к нему, в том числе внеурочной деятельности, отменять, изменять установленную продолжительность учебных занятий и сокращать продолжительность перемен между учебными занятиями.

Педагогическим работникам категорически запрещается не допускать учащихся к учебным занятиям, а равно удалять учащихся с учебных занятий.

9.9. Педагогические работники учреждения могут по инициативе работодателя привлекаться к осуществлению кратковременных дежурств по учреждению – с согласия работников. Порядок и условия привлечения педагогических работников к дежурству по учреждению устанавливается локальным нормативным актом.

Административные работники учреждения из числа заместителей директора привлекаются к периодическим дежурствам по учреждению в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом.

При составлении графика дежурств в учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

9.10. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие работника в учреждении не требуется.

Стороны договорились, что при составлении расписаний занятий, планов и графиков работ настоящим Коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка для работников, ведущих преподавательскую работу, предусматривается один свободный день («методический день») с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к учебным занятиям.

9.11. Режим рабочего времени учителей первых классов определяется с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях», утверждённых постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 (с изменениями и дополнениями), предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии, а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут.

Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей начальных классов не отражается.

9.12. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

1) режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

2) работодатель и выборный единоличный представительный орган работников (представитель работников) совместно обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 г. и особенностями продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», предусматривая в них в том числе:

-право педагогических работников на выполнение обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями или индивидуальным планом, как непосредственно в учреждении, так и за его пределами;

-свободный от обязательного присутствия в учреждении день («методический день») с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогических работников;

-осуществление расчета норм времени педагогических работников, принимая 1 академический час учебной нагрузки за 1 астрономический час рабочего времени.

9.13. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 г.

9.14. Стороны договорились, что при составлении расписаний занятий учреждение исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перемен, установленных для учащихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

9.15. Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями педагогической работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

9.16. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Периоды каникулярного времени, установленные для учащихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлинёнными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, 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 объёма учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных настоящим разделом Коллективного договора в соответствии с законодательством об образовании, трудовым законодательством (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 учащихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

9.17. Режим рабочего времени заместителей директора 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 учреждения 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.

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

9.19. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) для учащихся занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Периоды отмены (приостановки) занятий для учащихся в отдельных классах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время.

9.20. Регулирование рабочего времени отдельных педагогических работников.

Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка организации с учётом:

-выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

-подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательной деятельности, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за её пределами.

9.21. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется в общем порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются педагогическим работникам, как правило, по окончании учебного года в летний период времени в соответствии с графиком отпусков, утверждённым с учётом мнения выборного представительного органа работников, а также с учётом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха педагогических работников.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

9.22. В интересах педагогических работников учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования работодатель принимает меры к обеспечению сохранения непрерывности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

9.23. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников учреждения, замещающих должности педагогических работников, определяется Правительством Российской Федерации.

Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции

по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Раздел X.

ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

10.1. При заключении настоящего Коллективного договора Стороны исходят из того, что регулирование вопросов оплаты труда работников учреждения осуществляется в порядке, установленном настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.2. Системы оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальным нормативным актом - Положением об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова и приложениями к нему в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края и нормативными правовыми актами городского округа «Город Хабаровск».

Положение об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова разрабатывается и принимается учреждением в пределах его компетенции в установленной сфере деятельности с учётом мнения выборного представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

10.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

10.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

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

10.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме (расчётный листок) каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.6. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

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.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

10.8. Сверхурочная работа оплачивается в порядке и размерах, установленных частью 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.9. Установление стимулирующих выплат работникам учреждения осуществляется в порядке и на условиях, определённых Положением об установлении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова (Приложение 3 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова) – по результатам оценки эффективности и качества выполняемой работы, исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников.

10.10. Стороны договорились, что разработка и принятие учреждением показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществляется с учётом мнения выборного представительного органа работников.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

10.11. В целях организации работы по предоставлению и распределению между работниками выплат стимулирующего характера в учреждении сформирована и действует Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Деятельность Комиссии регламентируется локальным нормативным актом – Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Решение комиссии о распределении выплат стимулирующего характера и установлении конкретного размера стимулирующих выплат в отношении каждого работника по результатам эффективности его работы оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников.

Ознакомление работников с протоколом Комиссии осуществляется публично путём размещения указанного протокола в общедоступном и удобном для ознакомления работников месте. Факт ознакомления работника с протоколом Комиссии по распределению стимулирующих выплат подтверждается личной подписью работника в прилагаемом к протоколу листе ознакомления.

В случае, если по результатам ознакомления с протоколом работник не согласен с решением комиссии в части, его касающейся, он вправе в течение трёх дней с момента ознакомления обратиться в письменном виде в комиссию и потребовать внесения записи о несогласии с решением в протокол. Разрешение заявленного требования осуществляется председателем комиссии незамедлительно и оформляется в письменной форме в виде приложения особого мнения к протоколу.

Установление стимулирующей выплаты работникам учреждения осуществляется исходя из количества набранных баллов по показателям эффективности деятельности, установленных для каждой категории работников.

Стимулирующие выплаты не предоставляются работникам учреждения в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова

10.12. Порядок и условия выплаты работникам надбавок за выслугу лет определяются Положением о порядке назначения и выплаты надбавок за выслугу лет работникам МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова (Приложение 5 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова).

10.13. Работники учреждения имеют право на получение один раз в год материальной помощи.

Размер предоставляемой материальной помощи, условия предоставления и порядок выплаты устанавливаются Положением о порядке выплаты материальной помощи работникам МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова (Приложение 6 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова).

10.14. Работникам учреждения из числа педагогических работников, которые в соответствии с дополнительными соглашениями к трудовым договорам осуществляют функции классного руководителя, осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя – в порядке и на условиях, предусмотренных Положением о порядке выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя работникам МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова (Приложение 2 к Положению об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова).

10.15. Порядок и условия установления работникам выплат компенсационного характера определяются Положением об оплате труда работников МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова.

10.16. Работодатель вправе устанавливать премиальные выплаты работникам по итогам работы и премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

Порядок, условия установления указанных выплат и размеры выплат определяются локальным нормативным актом, разработанным и принятым учреждением в пределах его компетенции в установленной сфере деятельности с учётом мнения выборного представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

10.17. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

10.18. Работодатель учитывает особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников и иных работников учреждения, устанавливает конкретные размеры доплат с учётом мнения выборного представительного органа работников в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

10.19. Оплата труда педагогических работников учреждения в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, осуществляется в следующем порядке:

-оплата труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, типа учреждения;

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

-если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности

(должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата осуществляется с учётом имеющейся квалификационной категории).

10.20. Стороны Коллективного договора считают необходимым:

10.20.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

10.20.2. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы работников учреждения для определения размера стимулирующих выплат.

10.20.3. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

10.21. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, нормативными правовыми актами городского округа «Город Хабаровск».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется в порядке, предусмотренном статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел XI.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работникам учреждения на охрану труда.

11.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением функции службы охраны труда в учреждении осуществляет уполномоченное работодателем лицо из числа работников учреждения, имеющий опыт работы в этой области.

11.3. В учреждении может быть создана комиссия по охране труда (далее – Комиссия) – при наличии инициативы со стороны работодателя и (или) со стороны работников либо их представительного органа.

Комиссия (в случае формирования в учреждении) организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к Соглашению об охране труда.

11.4. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, уполномоченное работодателем лицо проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со

стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

11.5. В целях охраны и укрепления здоровья работников учреждения средствами физической культуры и спорта в учреждении один раз в учебную четверть предусмотрено проведение «Дня здоровья» - для проведения активного отдыха и спортивно-массовых мероприятий для работников учреждения совместно с учащимися.

11.6. На время прохождения медицинского осмотра за работниками учреждения, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста (работники предпенсионного возраста) и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

11.7. Работник учреждения вправе проходить внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

Раздел XII.

КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ.

12.1. Стороны исходят из того, необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

12.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

12.3. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Педагогические работники учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

12.4. Работодатель создаёт условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) работников учреждения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.5. В условиях поэтапного введения и применения учреждением профессиональных стандартов, учреждение реализует мероприятия по поэтапному внедрению профессиональных стандартов, подлежащих применению, в том числе:

1) формирует Комиссию из числа работников учреждения по введению и применению профессиональных стандартов;

2) разрабатывает и утверждает план поэтапного введения и применения учреждением профессиональных стандартов;

3) осуществляет иные мероприятия организационного и нормативного характера по введению и применению учреждением профессиональных стандартов.

12.6. Профессиональные стандарты, подлежащие в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации применению учреждением, применяются работодателем при формировании кадровой политики и в управлении работниками, заключении трудовых договоров, разработке трудовых (должностных) инструкций и установлении систем оплаты труда – в соответствии со сроками их поэтапного применения учреждением.

12.7. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория.

Раздел XIII.

ГАРАНТИИ ПРАВ ВЫБОРНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ.

13.1. Стороны обращают внимание на то, что работодатель в лице его полномочного представителя обязан:

13.1.1. Соблюдать права и гарантии выборного представительного органа работников, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий деятельности.

13.1.2. Предоставлять выборному представительному органу работников помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное оборудованием, необходимым для работы самого выборного представительного органа работников и проведения заседаний Общего собрания работников учреждения, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы.

13.1.3. Предоставлять выборному представительному органу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

13.1.4. Содействовать выборному представительному органу работников в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности выборного представительного органа работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

13.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицом, избранным в состав выборного представительного органа работников, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной

ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые Трудовым кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение.

В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Коллективного договора.

13.3. Стороны исходят из того, что представителем работников, уполномоченным в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнёрстве на локальном уровне является **выборный единоличный представительный орган работников – представитель работников**, избранный тайным голосованием из числа работников учреждения на Общем собрании работников учреждения для осуществления указанных полномочий.

13.4. На дату заключения настоящего Коллективного договора работники учреждения не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации.

В целях учёта мнения педагогических работников учреждения по вопросам управления учреждением и при принятии учреждением локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы в соответствии с частью 6 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в учреждении по инициативе педагогических работников могут действовать профессиональные союзы работников.

Наличие выборного представительного органа работников не может являться препятствием для осуществления первичными профсоюзными организациями своих полномочий - в случае их создания в учреждении по инициативе работников.

Раздел XIV.

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

14.1. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

14.2. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению Коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц.

14.3. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании представителей работодателя и выборного представительного органа работников и доводится до сведения работников учреждения – в порядке и сроки, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

14.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

Раздел XV.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

15.1. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. В случае реорганизации права и обязательства работодателя по

выполнению Коллективного договора переходят к его правопреемнику и сохраняются до окончания срока его действия.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трёх лет.

При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.2. Коллективный договор оформлен в трёх экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

15.3. Условия заключённого Коллективного договора не применяются к отношениям Сторон, возникшим до вступления его в силу.

Раздел XVI. ПОДПИСИ СТОРОН.

Работодатель

Директор
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова

Сунозов Михаил Дмитриевич

«27» февраля 2019 г.

Работники

Выборный представитель работников
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова

Ковалёва Надежда Степановна

Н. Ковалёва
«27» февраля 2019 г.



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 94
от «28» 03 2019 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - *Нен*

Всего прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
МАОУ «СШ № 40» им. Г.К. Жукова
45 (Сорок пять) листов
цифрами прописью

Директор Сунозов Михаил Дмитриевич
Подпись М.Д. Сунозов
«27» 2018



**Правительство Хабаровского края
КОМИТЕТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ**

Станционный пер., 21, г. Хабаровск, 680021

Тел./факс (4212) 73-87-59, 56-78-78,

E-mail: trudzan@adm.khv.ru

ОКПО 03490714 ОГРН 1112722005901

ИНН/КПП 2722104250/272201001

29.03.2019 № 03-10-2071

На № _____ от _____

Директору МАОУ г. Хабаровска
"Средняя школа № 40" имени
Маршала Советского Союза
Жукова Георгия Константиновича

М.Д. Сунозову

Представителю работников

Н.С. Ковалёвой

Школьная ул., 17,
г. Хабаровск, 680032

**Уведомление
о регистрации коллективного договора**

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края сообщает, что коллективный договор муниципального автономного общеобразовательного учреждения города Хабаровска "Средняя школа № 40" на 2019 – 2022 годы в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации зарегистрирован 28 марта 2019 г. № 94.

При уведомительной регистрации коллективного договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Председатель комитета



К.И. Виноградов