МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 8

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2022-2025

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
№ 231
от "28" 04 2022 г.
Выявлено условий коллективного договора,
соглашения,ухудшающих положение работников –

г. Комсомольск-на-Амуре

I.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником" (ст. 20 ТК РФ).

1.1. Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем (статья 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

РАБОТОДАТЕЛЬ – Муниципальное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 8 в лице директора **Лаптевой Оксаны Викторовны**, действующего на основании Устава МОУ СОШ № 8, далее «Работодатель», и РАБОТНИКИ организации, представляемые представителем трудового коллектива **Куликовой Оксаной Викторовной** (статья 20 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного климата в коллективе;
- практической реализации принципов социально партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен на срок – три года **с 29 июля 2022 года по 28 июля 2025 года**.

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

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (часть 4 статьи 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (часть 5 статьи 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (часть 6 статьи 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон

имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.7. Подписанный сторонами коллективный договор должен быть доведен до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.8. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон, и распространяются на всех работников МОУ СОШ № 8.

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

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, и трудовые договоры работников не должны содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Коллективный договор состоит из следующих разделов:

I. Общие положения
II. Трудовой договор
III. Оплата труда
IV. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
VI. Рабочее время и время отдыха
VII. Гарантии и компенсации
VIII. Охрана труда и здоровья
IX. Контроль за выполнением коллективного договора

1.10. Стороны определяют следующие формы управления МОУ СОШ № 8 непосредственно работниками и через представителя работников:

- согласование;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными статья 53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МОУ СОШ № 8, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.11. Лица, представляющие работодателя, либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (статья 55 ТК РФ).

1.12. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (статья 409 ТК РФ). Работники могут отказаться от проведения забастовки по условиям, включенным в коллективный договор, если работодатель эти условия выполняет (статья 411 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор распространяется также на лиц, поступивших на работу после его заключения (статья 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Работники МОУ СОШ № 8 в своей деятельности руководствуются Уставом МОУ СОШ № 8. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными должностными инструкциями, локально-нормативными актами, приказами, трудовым договором, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, об образовании, а также действующим Отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в МОУ СОШ № 8.

2.3. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.4. Трудовой договор с работниками МОУ СОШ № 8 заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника (статья 59 ТК РФ), либо иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные статья 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

2.6. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МОУ СОШ № 8 в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 22 марта 2021 г. № 115.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного соглашения работника.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем МОУ СОШ № 8. Эта работа завершается до окончания учебного года

и ухода работника в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.9. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работником в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.11. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МОУ СОШ № 8, возможны только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на учебный год в связи с изменением организованных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента и т.д.).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МОУ СОШ № 8, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МОУ СОШ № 8, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77 ТК РФ, статья 336 ТК РФ).

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

2.16. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.17. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных (статья 89 ТК РФ).

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

3. Стороны приняли к соглашению, что:

3.1. 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 (статья 196 ТК РФ);

3.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом мнения представителя работников;

3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

3.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств

работодателя (статья 187 ТК РФ).

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образований при получении впервые в порядке, предусмотренном статья 173 - 177 ТК РФ.

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статья 173-177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках подготовки и дополнительной профессиональной подготовки работников (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обеспечение.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. **Стороны договорились, что:**

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

Кроме того преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии), проработавшие учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Не допускать расторжение договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (статья 261 ТК РФ).

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников (статья 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

4.6. При появлении новых рабочих мест в МОУ СОШ № 8, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка МОУ СОШ № 8 (статья 91 ТК РФ), годовым календарным учебным планом, утвержденным работодателем, расписанием уроков, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МОУ СОШ № 8.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часов рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при 40-часовой рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается с учет норм педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МОУ СОШ № 8.

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской работы установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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"

Продолжительность рабочего времени педагогических работников и количество часов преподавательской работы учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, оговаривается в трудовом договоре.

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников МОУ СОШ № 8 к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статья 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статья 153 ТК РФ. По желанию (требованию) работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных статья 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.7. Привлечение работников учреждений к выполнению работ, не предусмотренных Уставом МОУ СОШ № 8, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной

оплатой труда в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МОУ СОШ № 8.

5.8. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, **в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени,** выполняют функции начальника лагеря, старшего воспитателя, воспитателя, инструктора по физической культуре. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя МОУ СОШ № 8.

5.9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с согласия работника

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10.1. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для работников административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения - 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ), для педагогических работников ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

5.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работников, может быть замена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ), кроме работников, указанных в ч. 3 статья 126 ТК РФ.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- для лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 16 календарных дней (статья 321, 322 ТК РФ);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с

ненормированным рабочим днем предоставляется в соответствии с порядком предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Постановление администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края № 1159-па от 27.04.2016г.).

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- 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 (статья 128 ТК РФ);
- при рождении ребенка в семье, заключении брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (статья 263 ТК РФ);
- 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, - 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 5 календарных дней в году.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (часть 2 статьи 128 ТК РФ).

5.12.3. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 ТК РФ).

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом МОУ СОШ № 8.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника эти отпуска могут быть

предоставлены с последующим увольнением.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников, работа в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогических работников возможностью отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерыва между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилам внутреннего распорядка и не должна быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по МОУ СОШ № 8 должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего занятия.

VI. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников МОУ СОШ № 8 осуществляется за счет субвенций из краевого бюджета, средств местного бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

6.2. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (далее по тексту – минимальный размер оплаты труда).

В случае если в течение календарного месяца не полностью отработана норма рабочего времени и не полностью выполнена норма труда (трудовые обязанности) по причине совместительства (внешнего, внутреннего), временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, работы на условиях неполного рабочего времени, размер минимальной заработной платы определяется пропорционально отработанному времени.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.3. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо 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 в срок не менее 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 5 и 20 числа.

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

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

6.7. **Порядок и условия оплаты труда работников**

6.7.1. Система оплаты труда работников включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры повышающих коэффициентов, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.7.2. Руководитель приказом по муниципальному образовательному учреждению ***устанавливает работнику:***

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
- повышающие коэффициенты;

принимает решение о выплате работнику:

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

6.7.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работник устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утверждённым приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Наименования должностей (профессий), подлежащие дифференциации на основе перечисленных приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, включаются в штатное расписание учреждения с учетом уставных целей данного учреждения, а также наименований должностей (профессий), содержащихся в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.7.4. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается в соответствии с размерами минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по соответствующей ПКГ.

6.7.5. Размер ставки заработной платы определяется путем умножения размера оклада по соответствующей ПКГ на фактическую учебную нагрузку педагогического работника в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической, работы в неделю, установленную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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".

6.7.6. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства, могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

- за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград;
- за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе);
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент молодому специалисту.

6.7.7. Размер выплаты по каждому повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы работника и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплаты по повышающим коэффициентам суммируются по каждому из оснований.

6.7.8. Размеры повышающих коэффициентов за наличие учёного звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград, устанавливаемых работникам учреждения, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

Выплаты устанавливаются:

1) при присвоении ученого звания - со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении ученого звания;
2) при присвоении почетного звания – со дня вступления в силу соответствующего нормативного акта о присвоении почетного звания, награждения государственной, ведомственной наградой.

Выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград производится на основании заявления работника учреждения об установлении ему соответствующей выплаты и документов, подтверждающих присвоение ему учёного звания, государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды с учетом сроков, указанных в подпунктах 1, 2 настоящего пункта.

При наступлении у работника права на выплату за наличие учёного звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, выплаты за наличие ученого звания, государственных (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственных наград осуществляются по окончании указанных периодов.

6.7.10. При принятии решения об установлении выплаты за наличие государственной (за исключением звания «заслуженный», «народный») и ведомственной награды учитывается следующее:

- к государственным наградам относятся звания, ордена, медали, почетные звания за заслуги в отрасли «Образование», включенные в государственную наградную систему Российской Федерации, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 сентября 2010г. № 1099 «О мерах по совершенствованию наградной системы Российской Федерации»;

- к ведомственным наградам относятся награды:

1) учрежденные Министерством науки и высшего образования Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13 августа 2021 г. № 748 «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

2) учрежденные Министерством просвещения Российской Федерации в соответствии с перечнем и положениями, утвержденными Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 01 июля 2021 г. № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

3) почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, а также нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования».

6.7.12. Размеры повышающего коэффициента за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе) устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.7.13. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности или важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о размере персонального повышающего принимается персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и утверждается приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента составляет до 0,8 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работника учреждения.

6.7.11. Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па «Об утверждении перечня видов компенсационных выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления»

6.7.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольска-на-Амуре, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях города Комсомольск-на-Амуре и разъяснения о порядке их установления».

6.7.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.7.14. У работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, оплата труда производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ.

6.7.15. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой на условиях совместительства, производится раздельно по каждой

из должностей.

6.7.16. На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы, допускается оформление срочного трудового договора в порядке, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.7.17. Условия оплаты труда работников устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа.

6.8. **Особенности оплаты труда педагогических работников**

6.8.1. Наименования должностей педагогических работников дифференцируются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

6.8.2. Молодому специалисту – работнику, имеющему высшее или среднее профессиональное образование и впервые приступившему к работе на педагогической должности в год окончания образовательной организации на основании трудового договора, заключенного с работодателем, и работающему на педагогических должностях в течение трех лет, дополнительно к повышающим коэффициентам, выплачивается повышающий коэффициент молодому специалисту.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет».

Размер повышающего коэффициента молодому специалисту составляет **0.35** ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами не более 3-х лет со дня трудоустройства.

6.8.3. Выплаты за специфику работы в отдельном учреждении (отделении, группе, классе), персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент молодому специалисту, квалификационную категорию, наличие ученой степени, ученого звания, государственных и ведомственных наград начисляются педагогическим работникам школы с учетом установленной им учебной нагрузки.

6.8.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников и норма часов преподавательской работы, установлена Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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"

6.8.5. Оплата труда учителей и других работников учреждения, осуществляющих педагогическую деятельность, производится исходя из учебной нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы (далее - учебная нагрузка), устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.8.6. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

6.8.7. Преподавательская (педагогическая) работа вышеуказанных работников сверх установленных норм, за которую им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская (педагогическая) работа работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской (педагогической) работе.

6.8.8. Объем учебной нагрузки на учебный год, включая обучение на дому в соответствии с медицинским заключением, устанавливается тарификационным списком педагогических работников учреждения, который формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и конкретных условий в учреждении.

6.8.9. Оплата труда педагогических работников учреждения за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной согласно учебной нагрузке, установленной до начала каникул или периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты труда и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения педагогических работников, отсутствующих по болезни или другим причинам, которое продолжается не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями-предметниками с детьми, находящимися на лечении в стационаре круглосуточного пребывания сверх установленной им по тарификации;

- за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов, выполняемой сверх учебной нагрузки по внешнему совместительству

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления размера оклада по соответствующей ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, установленной для соответствующего педагогического работника, на количество рабочих дней в год

пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество раб. дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.8.11. Оплата труда педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя, производится за все часы проведенной педагогической работы.

Педагогическому работнику учреждения, который замещает временно отсутствующего учителя свыше двух месяцев, объем учебной нагрузки увеличивается с первого дня замещения, путем внесения соответствующих изменений в тарификационный список.

6.8.12. Тарификация учителя, осуществляющего обучение детей, находящихся в стационаре круглосуточного пребывания, если постоянная сменяемость детей влияет на объем учебной нагрузки учителя, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя при тарификации на начало каждого полугодия включаются 80% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия.

Оплата труда за каждый час педагогической работы в этом случае определяется путем умножения размера оклада по соответствующей ПКГ на объем учебной нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю.

Установленная таким образом месячная заработная плата учителю выплачивается до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы данной педагогической работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной тарификационным списком, оплачиваются дополнительно согласно пункту 6.8.10.

Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.8.13. Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться в учреждении работниками учреждения, осуществляющими педагогическую деятельность, ведущими ее помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Педагогическая работа в том же учреждении совместительством не считается.

6.8.14. При расчете компенсации за работу отдельных специалистов, привлекаемых в предметные и конфликтные комиссии при проведении единого государственного экзамена на территории муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре", размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются нормативным правовым актом Министерства образования и науки Хабаровского края.

6.8.15. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в соответствии с Положением о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

6.8.16. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки (количества часов преподавательской работы) в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

6.8.17. Объем учебной нагрузки учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность больше или меньше нормы часов учебной нагрузки, устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на общевыходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.8.18. Объем учебной нагрузки учителям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

6.8.19. Оплата труда учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается исходя из тарифицируемой нагрузки.

6.8.20. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, формируется исходя из количества часов государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.8.21. Установленная учителям при тарификации оплата труда, выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8.22. Тарификация учителей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, производится один раз в год.

6.9. **Условия оплаты труда руководителя и его заместителей, главного бухгалтера**

6.9.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

6.9.2. Размер должностного оклада и повышающих коэффициентов руководителю муниципального образовательного учреждения устанавливаются главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер должностного оклада руководителю муниципального общеобразовательного учреждения определяется в зависимости от объемных показателей, учитывающих масштабы управления, особенности деятельности и значимости учреждения.

Отнесение муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей согласно Примерному положению об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.9.3. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителя осуществляется в соответствии с Объемными показателями деятельности образовательных учреждений и Порядком отнесения их к группам по оплате труда руководителей, которые приведены в Примерном положении об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

6.9.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем на 10-30 процентов ниже размера

должностного оклада руководителя.

6.9.5. Повышающие коэффициенты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МОУ СОШ № 8.

Размеры повышающих коэффициентов заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

6.9.6. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в соответствии с Перечнем в компенсационных выплат в муниципальных учреждениях муниципального образов городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 12-па.

Размер компенсационных выплат руководителю устанавливается главой города Комсомольска-на-Амуре.

Размер компенсационных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается руководителем приказом по учреждению.

6.9.7. Стимулирующие выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 да № 13-па «Об утверждении перечня видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск Амуре» и разъяснения о порядке их установления» и постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 05 марта 2014 года № 706-па «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности руководителей и педагогических работников муниципальных образовательных организаций городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре подведомственных Управлению образования администрации города Комсомольска-на-Амуре». Условия установления стимулирующих выплат руководителю, в том числе критерии и показатели оценки результативности и качества его трудовой деятельности, утверждаются администрацией города Комсомольска-на-Амуре.

6.9.8. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения, в зависимости от эффективности деятельности учреждения.

6.9.9. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края.

Размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются приказами по учреждению.

6.9.10. Предельный объем учебной нагрузки, которая может выполняться в том же муниципальном образовательном учреждении руководителем учреждения устанавливается приказом руководителя Управления образования администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края, заместителям руководителя - приказом по учреждению.

6.10. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

6.10.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 г. № 12-па «Об утверждении перечня компенсационных выплат в

муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу с разделением смены на части, за разъездной характер работы, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом.

6.10.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливают в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплачиваются по результатам специальной оценки труда, которая проводится с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных. По окончании срока действия специальной оценки рабочих мест, а также, если по итогам СОУТ рабочее место признано безопасным, осуществление указанной выплаты не производится.

Руководитель учреждения должен принимать меры по своевременному проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.10.3. Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, связанные с применением районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.10.3.1. К заработной плате работников применяется районный коэффициент – **1,5;**

6.10.3.2. К заработной плате работников выплачиваются процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах и порядке, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Хабаровского края, **до 50%.**

6.10.3.3. Лицам в возрасте до 30 лет устанавливается максимальная надбавка к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, если они проживали в указанных районах не менее пяти лет (Соглашение между Союзом «Хабаровское краевое объединение организаций профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз работодателей Хабаровского края» и Правительством Хабаровского края на 2020-2022 годы).

6.10.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей) сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

6.10.5. При выполнении работником учреждения работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

6.10.6. 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.

6.10.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.8. Размер доплаты работнику за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в процентах от должностного оклада отсутствующего работника (вакансии), а в остальных случаях размер доплаты определяется в процентах от его оклада (должностного оклада).

6.10.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

6.10.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет **35** процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы производится путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной законодательством Российской Федерации для соответствующей категории работников.

6.10.11. Работнику учреждения, получающему оклад (должностной оклад), привлекающемуся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, доплата за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части оклада (должностного оклада) за час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась за пределами месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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.

6.10.12. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое).

Размеры доплат педагогическим работникам учреждения за работу, не входящую в

круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом приведены в Положении об оплате труда.

6.10.13. Размер компенсационных выплат работнику учреждения устанавливаются приказом руководителя с учетом условий труда.

6.10.14. Компенсационные выплаты осуществляются в пределах ассигнований, выделенных на оплату труда работников учреждения.

6.11. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

6.11.1. Стимулирующие выплаты направлены на усиление мотивации работников учреждения к высокой результативности и качеству труда.

6.11.2. В соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в учреждениях, утвержденным постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре от 09 февраля 2009 года № 13-па «Об утверждении перечня и видов стимулирующих выплат в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» и разъяснения о порядке их установления», в учреждении устанавливается следующий перечень видов стимулирующих выплат:

- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, звания «заслуженный», «народный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобиля;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.11.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить качество трудовой деятельности каждого работника (далее - критерии).

Критерии должны отвечать уставным задачам и основным показателям оценки эффективности деятельности учреждения.

6.11.4. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат, в том числе критерии, утверждаются локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

6.11.5. Результативность и качество трудовой деятельности работника оцениваются исходя из качественных и количественных критериев каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых производятся стимулирующие выплаты.

6.11.6. Ежемесячная надбавка за продолжительность непрерывной работы учреждениях системы образования выплачивается работнику учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

6.11.8.Премиальные выплаты по итогам работы, а также премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются в размере не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения.

6.11.9. Размер стимулирующих выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с Положением о порядке стимулирования работников МОУ СОШ № 8.

6.11.10. Стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

6.11.11.Для оценки результатов деятельности работника учреждения и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия.

Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Состав Комиссии не может быть менее пяти человек.

Комиссия является коллегиальным органом, действующим на основании Положения о Комиссии, утвержденного локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Комиссия предлагает на рассмотрение руководителя учреждения список работников, являющихся получателями стимулирующих выплат за отчетный период и размер указанных выплат.

Предложение Комиссии утверждается открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава Комиссии и оформляется протоколом о назначении стимулирующих выплат.

На основании протокола Комиссии издается соответствующий приказ руководителя учреждения.

6.11.12. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (статья 234 ТК РФ).

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

6.12.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной

платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136 ТК РФ).

6.13. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающих работнику, производить в день увольнения работника (статья 140 ТК РФ).

6.14. В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142, 1 ТК РФ).

6.15. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

6.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации использованный отпуск исчислять из расчета за двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (часть 4 статьи 139 ТК РФ).

6.17. Из фонда оплаты труда учреждения работнику по его письменному заявлению к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивать материальную помощь в размере одного оклада (должностного оклада) согласно Положению об оплате труда МОУ СОШ № 8.

6.18. При увольнении, за исключением случаев увольнения за виновные действия (пункты 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), работнику, не использовавшему право на выплату материальной помощи в текущем календарном году, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному времени при выполнении следующих условий:

- работник проработал в учреждении 6 и более месяцев;

- работник воспользовался правом на ежегодный оплачиваемый отпуск в текущем календарном году (не менее 14 дней).

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предоставляет право работникам бесплатного пользования библиотечными и методическими фондами МОУ СОШ № 8.

7.2. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (статья 31 ТК РФ), в том числе право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования

отпуска (статья 325 ТК РФ, Закона Хабаровского края № 255 от 26.01.2005г.).

7.3. Оплачивает стоимость проезда по территории России для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть представлены по месту проживания (статья 323 ТК РФ).

7.4. Производит страховые выплаты работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с федеральными законами Российской Федерации.

7.5. Выплачивает единовременное пособие при поступлении на работу молодому специалисту в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок) при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации (Закон Хабаровского края № 261 от 14.02.2005г.).

7.6. Выплачивает единовременное пособие в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) работникам при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более; при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы (Закон Хабаровского края № 261 от 14.02.2005г.).

7.7. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняет место работы и должность. Участие работников в забастовке не рассматривает как нарушение трудовой дисциплины (статья 414 ТК РФ).

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Стороны договорились, что руководитель:

8.1. Обеспечивает право работников МОУ СОШ № 8 на здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МОУ СОШ №8 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

8.8. Проводит своевременные расследования несчастных случаев в МОУ СОШ № 8 в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на все виды профессий и виды работ по утвержденным спискам (статья 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Обеспечивает работу комиссии по охране труда.

8.13. Осуществляет совместно с представителем работников контроль за состоянием условий и охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце четвертом настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 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 (статья 185.1 ТК РФ)

8.15. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха детей работников.

8.16. По решению комиссии по социальному страхованию приобретает путевки на лечение и отдых детей работников МОУ СОШ № 8.

8.17. Один раз в полгода информирует коллектив МОУ СОШ № 8 о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в трех экземплярах в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

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

9.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством

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

От РАБОТОДАТЕЛЯ:	От РАБОТНИКОВ:
Директор МОУ СОШ № 8	Представитель трудового коллектива
_____ О.В. Лаптева	_____ О.В. Куликова
29.07 _____ 2022 г.	29.07 _____ 2022 г.