

Юридический адрес работодателя:  
630088, г. Новосибирск,  
ул. Зорге, 39  
т./ф. 8(383)342-27-20

Принят на общем собрании (конференции)  
количество работников 94  
протокол №1  
« 15 » августа 2025г.

Представитель работодателя-  
руководитель организации  
директор  Знобишина О.В.  
« 16 » августа 2025г.

Представитель работников-  
председатель первичной профсоюзной  
организации  Лапа И.Н.  
« 16 » августа 2025г.

**Коллективный договор**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города**  
**Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным**  
**изучением английского языка»**  
**с 30.08.2025г. по 29.08.2028г.**



## ОГЛАВЛЕНИЕ

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ                                                                                   | 3  |
| 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ<br>ТРУДОВОГО ДОГОВОРА                            | 5  |
| 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА                                                                      | 14 |
| 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА                                                                       | 24 |
| 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ                                                                      | 33 |
| 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ                                                                           | 34 |
| 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ                                                                                | 38 |
| 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ                                                                 | 39 |
| 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ<br>ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ                               | 43 |
| 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.<br>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 44 |
| 11. ПРИЛОЖЕНИЕ 1 (3 листа)                                                                           | 45 |
| 12. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 (17 листов)                                                                         | 48 |
| 13. ПРИЛОЖЕНИЕ 3 (1 лист)                                                                            | 65 |
| 14. ПРИЛОЖЕНИЕ 4 (1 лист)                                                                            | 66 |

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка» (далее – учреждение).

1.1. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

Закон Новосибирской области от 19 декабря 1997 г. № 89-ОЗ «О социальном партнерстве в Новосибирской области»;

Областное отраслевое соглашение по учреждениям Новосибирской области, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы;

Соглашение в сфере труда по муниципальным учреждениям, подведомственным департаменту образования мэрии города Новосибирска, на 2024 - 2026 годы (далее-Соглашение).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

➤ работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 63 (далее – работодатель) Знобишиной Ольги Владимировны;

➤ работники учреждения в лице их представителя –первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Лапы Ирины Николаевны. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в настоящем коллективном договоре.

➤ Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.2. Стороны в социально-трудовых отношениях руководствуются условиями и положениями, изложенными в коллективном договоре с учетом приложений, являющихся неотъемлемой его частью:

➤ Приложение № 1 «Положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора»;

➤ Приложение № 2 «Правила внутреннего трудового распорядка»;

➤ Приложение № 3 Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты

- Приложение № 4 «Перечень локальных актов и документов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации»;

**1.3.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

**1.4.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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 до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

**1.5.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (статья 44 ТК РФ), с последующим ознакомлением работников под роспись в срок не позднее 10 дней после подписания изменений и дополнений в коллективный договор. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и условиями вышеуказанных отраслевых соглашений.

**1.6.** В коллективном договоре учреждения с учетом особенностей ее деятельности, финансовых возможностей могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Соглашением, а также могут устанавливаться дополнительные меры социальной поддержки, льготы и гарантии работникам.

Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с условиями коллективного договора, применяются с даты вступления их в силу (п.1.5 Соглашения).

**1.7.** Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора (изменения и дополнения), влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.30 КоАП РФ (предупреждение или административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).

**1.8.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей (статья 51 ТК РФ).

**1.9.** Помимо требований ТК РФ по обязательному принятию локальных актов, принимаемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, утвердить перечень дополнительных локальных нормативных актов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации (приложение № 4 к коллективному договору) в соответствии с порядком, установленным статьей 372 ТК РФ.

**1.10.** Стороны создают комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий

коллективного договора на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенным совместным решением, которая функционирует в течение всего времени действия коллективного договора, руководствуясь в своей деятельности Положением (приложение № 1) (статья 382 ТК РФ).

**1.11.** Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

Работодатель обязуется при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, соблюдать порядок их заключения в соответствии со статьями 22 ТК РФ, пунктом 8.7. и приложением 4 настоящего коллективного договора.

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

**1.13.** Настоящий коллективный договор заключается в 3 экземплярах и вступает в силу со дня его подписания сторонами с 30 августа 2025 года и действует 3 года.

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

**2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в правилах внутреннего трудового распорядка учреждения (руководствоваться [Примерным положением](#) о нормах профессиональной этики педагогических работников ([письмо](#) Министерства просвещения Российской Федерации и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) (п.4.2.4.Соглашения).

**2.1.** Стороны договорились, что:

**2.1.1.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

**2.1.2.** Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом учреждения, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

**2.1.3.** Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (пункт 23 Порядка аттестации, утвержденный [приказом](#) Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196).

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией учреждения соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ (постановление КС РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

**2.2.1.** При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

**2.2.2.** При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

**2.2.3.** При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций ([постановление](#) Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

## **2.2.4. Заключать трудовой договор с работником:**

- в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных [приказом](#) Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. N 167н);

- на основе примерной формы трудового договора, утвержденной [распоряжением](#) Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения (статья 67 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

**2.2.5.** Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

**2.2.6.** До подписания трудового договора знакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

**2.2.7.** В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 и иных статьях ТК РФ.

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

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

**2.2.9.** При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ограничения и ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (статья 74 ТК РФ).

**2.2.10.** В дополнительном соглашении к трудовому договору ежегодно оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только в соответствии с трудовым законодательством - приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 269).

**2.2.11.** При выполнении учителем учебной нагрузки в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, продолжающегося непрерывно два и более месяцев, еженедельный ее объем уточняется со дня начала замещения путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, производится перерасчет месячной оплаты труда этого учителя с учетом увеличенного объема учебной нагрузки. При этом в дополнительном соглашении к трудовому договору указывается, что дополнительный объем учебной нагрузки учителю устанавливается на период замены временного отсутствующего учителя.

При выполнении учителем с его письменного согласия учебной (преподавательской) работы в той же образовательной организации при замещении временно отсутствующих других учителей, продолжавшемся непрерывно в течение не более двух месяцев, или при выполнении такого замещения эпизодически, выполнение учителем учебной (преподавательской) работы в этом случае оформляется распоряжением работодателя, в котором указывается срок выполнения работы, ее содержание и объем, а также размер оплаты (п.4.1.7.2.Соглашения).

Работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по

выполнению учебной работы без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей работники образовательной организации, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (п.4.1.11.Соглашения).

#### **2.2.12.** При осуществлении педагогическими работниками классного руководства:

- не допускается в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов с соблюдением законодательства о труде;

- не допускается изменений или отмены размеров выплат за классное руководство;

- сохраняется преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определяются кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- предусматривается временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору;

- предусматривается возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

**2.2.13.** В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации принимает меры в соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ (часть 6 пункт 6.1.) и приказом [Министерства просвещения Российской Федерации от 6 ноября 2024 г. № 779 "Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими](#)

работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования".

**2.2.14.** С работниками, включая заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

**2.2.15.** Высвобождающуюся в связи с увольнением учителей учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

**2.2.16.** Испытание при приеме на работу не устанавливается (статья 70 ТК РФ) для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;

- членам семей военнослужащих - участников специальной военной операции;

- молодых специалистов.

**2.2.17.** При приеме на работу может быть установлен срок испытания для работников – не более трех месяцев, а для заместителей руководителей, главных бухгалтеров, руководителей филиалов, или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (статья 70 ТК РФ).

**2.2.18.** Изменение сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, заключенному между работником и работодателем.

**2.2.19.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (статья 72 ТК РФ).

В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. При этом, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям его трудового договора, перевод допускается только с письменного согласия работника.

**2.2.20.** Не допускать увольнение работников:

- предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения – с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

- впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

**2.2.21.** Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

При этом, массовым является увольнение в следующих случаях:

- ✓ ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- ✓ сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней.
- ✓ увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении;
- ✓ увольнение работников в количестве 1 процента от общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или

штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек (пункт 8.4.3. Соглашения).

**2.2.22.** При сокращении штата обеспечить преимущественное право оставления на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 179 ТК РФ).

Преимущественное право оставления на работе, установленное федеральными законами, предоставляется следующим категориям работников: одинокие матери военнослужащих - граждан, проходящих военную службу по призыву; граждане, уволенные с военной службы, а также члены их семей - на работе, на которую они поступили впервые; супруги военнослужащих - граждан - на работе в государственных организациях, воинских частях; некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне; граждане, удостоенные званий Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы, не получающие ежемесячную денежную выплату.

При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и иными наградами;
- участники специальной военной операции (далее – СВО) при поступлении на работу впервые (Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ ([п. 5 ст. 23](#));
- успешно применяющие инновационные методы работы и достигающие высоких результатов;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- председатели первичных организаций Профсоюза и председатели территориальных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, внештатные правовые и технические инспекторы труда;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

**2.2.23.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

**2.2.24.** Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать выполнение федерального законодательства, условия пунктов 2.2.20. - 2.2.23. настоящего коллективного договора при рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий.

**2.2.25.** Предлагать работнику при увольнении по сокращению численности или штата все отвечающие указанным требованиям вакансии.

**2.2.26.** Запрещается расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным [п. 1, 5-8, 10](#) или [11 ч. 1 ст. 81](#) или [п. 2 ст. 336](#) ТК РФ) ([ст. 264.1](#) ТК РФ).

**2.2.27.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.2.28.** В целях способствования соблюдения работодателями трудовых прав работников учреждения по вопросам прекращения трудовых отношений, выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений с работником, являющимся членом Профсоюза и предотвращения трудового спора представителям работодателей незамедлительно информировать в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации о поступившем заявлении об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию).

При этом выборный орган первичной профсоюзной организации при получении от представителя работодателя письменной информации о заявлении работника, оперативно рассматривает этот вопрос на заседании профсоюзного комитета с приглашением работника и представителя работодателя.

**2.2.29.** Организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Федерального архивного агентства от 31.07.2023 г. № 77 «Об утверждении правил организации хранения, комплектования, учёта и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях» с

соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу в учреждениях:

- не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);
- не менее 50 лет со дня создания (созданные начиная с 2003 года).

Кроме того, утверждается перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении [Перечня типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения](#)».

**2.2.30.** Определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

**2.2.31.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ, статьи 196 и 197 ТК РФ), обеспечивать профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование участников СВО за счет средств работодателя (Федеральный закон от 12.01.1995 №5-ФЗ "О ветеранах" ([п. 1 ст. 16](#))).

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

**2.2.33.** При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии с [Постановлением мэрии г. Новосибирска от 9 июня 2015 г. № 4001 «О Положении о возмещении расходов, связанных со служебными командировками, муниципальным служащим и лицам, замещающим должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, в мэрии города Новосибирска, работникам муниципальных учреждений города Новосибирска»](#) за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 300 рублей (НСО);
- 700 рублей (за пределы НСО).

**2.2.34.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

**2.3.** Стороны обязуются совместно:

**2.3.1.** Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

**2.3.2.** Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3, частью 3.1. статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

**2.4.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**2.4.1.** Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов и настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

**2.3.2.** Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

**2.3.3.** Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

**2.3.4.** Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

**2.3.5.** Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

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

**3.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также в соответствии с приказом от 4 апреля 2025 г. № 269 и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения утвержденными приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4

апреля 2025 г. № 268 (далее - приказ от 4 апреля 2025 г. № 268), режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 2), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**3.2.** Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 7 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) (п.4.1.7.1. Соглашения).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 5, 6 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269, в том числе:

- ✓ по взаимному согласию сторон;
- ✓ по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам,
  - сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращения количества классов (классов - комплектов) (групп);
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка

которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 36 приказа от 4 апреля 2025 г. № 269).

**3.3. Работодатель ведет учет:**

- рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета использования рабочего времени (час, доля часа), в т.ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

- часов педагогической работы (учебной нагрузки), фактически отработанной каждым педагогическим работником.

Выбор способа заполнения таблицы учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики учреждения.

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

**3.5.** Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам [специальной оценки условий труда](#) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - 36 часов;

- для педагогических работников – 36 часов (статья 333 ТК РФ);

- для медицинских работников – 39 часов.

**3.6.** Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами от 4 апреля 2025 г. № 269 и от 4 апреля 2025 г. № 268 .

**3.7.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 2) в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

**3.8.** В режиме шестидневной рабочей недели с выходным днем (воскресенье) работают работники, занимающие должности: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по ВР, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими и общественными объединениями, педагог дополнительного образования,

лаборант, заведующий столовой, повар, мойщик посуды, гардеробщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, работник по обслуживанию здания, плотник, сантехник, электрик, в том числе педагогические: учитель, работающий в классах с углубленным изучением английского языка в 2-9 классах, учитель работающий в 10-11 классах, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, вожатый.

**3.9.** Работодателю при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие в течение рабочего дня (смены) более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий учреждение обеспечивает непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допуская перерывы, которые рабочим временем не являются, в отличие от коротких перерывов (перемен, динамической паузы), установленных для обучающихся, но относящихся к рабочему времени педагогических работников (пункты 20,21 [приказа](#) от 4 апреля 2025 г. № 268)

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

**3.10.** В дни работы к дежурству по учреждению работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего занятия с учетом особенностей, предусмотренных пунктом 15 приказа от 04.04.2025 г. № 268.

**3.11.** Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время, отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами учреждения.

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 установленного объема их учебной нагрузки (объема педагогической работы), определенного им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных [пунктами 11-16](#) приказа от 4 апреля 2025 г. № 268 (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Режим рабочего времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом 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 каникулярного времени обучающихся, определяется в зависимости от их должности в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

квалификации, и оплатой труда в размере, предусмотренном трудовым договором и локальными нормативными актами учреждения.

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

При составлении графика работы в каникулярное время работодатель с письменного согласия педагогических работников для выполнения работы в пределах установленного им объема учебной нагрузки (объема педагогической работы) в неделю вправе вводить суммированный учет рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых обучающихся, и в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время.

Направление педагогических и иных работников в качестве руководителей длительных (более одного дня) походов, экспедиций, плавательной практики на учебных судах, клубов юных моряков, речников, морских центров и других организаций такого профиля, а также экскурсий, путешествий в другую местность, в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, допускается на условиях, установленных для служебных командировок.

**3.12.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется (пункт 17 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268).

**3.13.** При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ, с учетом обеспеченности учреждения педагогическими кадрами, объемов учебной нагрузки учителей, педагогов дополнительного образования имеющих учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, соблюдения гигиенических требований к режиму образовательной деятельности для обучающихся норм Санитарных правил (далее - СП), должностных обязанностей работника, плана работы учреждения, иных особенностей деятельности учреждения предусматривается для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям. Для учителей, педагогов дополнительного образования, имеющих учебную нагрузку 18 часов предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям по согласованию с работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, соблюдения требований, предъявляемых к организации учебного процесса и норм Санитарных правил (далее - СП), должностных обязанностей работника, плана работы учреждения (пункт 18 приказа от 4 апреля 2025 г. № 268).

**3.14.** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

**3.15.** Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего 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. При этом 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 (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 ТК РФ).

**3.16.** Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 119 ТК РФ, [постановлением мэрии г. Новосибирска от 20 июля 2015 г. № 4821 «О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска»](#). Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день категориям работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, предусматривается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

**3.17.** По соглашению сторон перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, в трудовых договорах которых устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск:

- Директор – 8 календарных дней (согласно трудового договора),
- Заместитель директора, главный бухгалтер - 6 календарных дней, \_\_
- Заведующая хозяйством - 6 календарных дней.

**3.18.** Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**3.19.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

**3.20.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статья 113 ТК РФ).

Привлечение работников 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.

**3.21.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**3.22.** 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 РФ. 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 (статья 113 ТК РФ).

**3.23.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (статья 153 ТК РФ).

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

**3.24.** Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со статьей 95 ТК РФ.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (п.5.1.8. Соглашения).

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

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

**3.26.** Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

**3.27.** Направление супруги (супруга) участника СВО при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные допускаются только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено в соответствии с медицинским заключением (ч. 2, ч. 3 ст. 259 ТК РФ).

**3.28.** В случае, если работник в рабочее время (смены) с целью выполнения своей трудовой функции или по инициативе работодателя, для выполнения конкретного вида работы, совершает поездки и (или) пешие передвижения от места постоянной работы (в учреждение, его филиалы, структурные подразделения, ведомства, и др.) и по окончании рабочего времени (смены) имеет возможность возврата к месту своего жительства, то

характер работы является разъездным. Условие о разъездном характере работы включается в трудовой договор с работником.

Выплата за проезд на городском транспорте работникам, имеющим разъездной характер работы, составляет 400 рублей в месяц (из расчета 15% от общей численности работающих по основному месту работы) в соответствии с приказом департамента образования мэрии города Новосибирска от 30.01.2024г. № 0079-од «О порядке распределения средств, предназначенных для выплаты за проезд на городском транспорте работникам муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска».

Перечень должностей работников с разъездным характером работы:

- Директор,
- Заместитель директора, советник директора по воспитанию и связям с общественными организациями, главный бухгалтер, заведующая хозяйством, социальный педагог,
- Секретарь учебной части, техник, бухгалтер.

**3.29.** Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

**3.30.** График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником (статья 123 ТК РФ).

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

**3.31.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

- педагогические работники в соответствии с **постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:**

56 календарных дней (**конкретизировать перечень должностей в случае наличия детей дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ);**

- несовершеннолетние – 31 календарных дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

**3.32.** При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его 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.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска (п.5.3.2. Соглашения).

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца ([пункт 35](#) Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Участникам СВО в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора предоставляются ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время независимо от стажа работы у работодателя ([ч. 10 ст. 351.7](#) ТК РФ).

**3.33.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется работодателем или переносится на другой срок с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 124 ТК РФ).

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

**3.35.** По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

**3.36.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия (кроме работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

**3.37.** Неиспользованная, в связи с отзывом, 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 (статья 125 ТК РФ).

**3.38.** Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (п.5.3.5. Соглашения).

**3.39.** Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя (п. 5.3.6. Соглашения).

**3.40.** Вне графика отпусков работнику по письменному заявлению предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение (пункт 5.3.10. Соглашения).

**3.41.** При проведении специальной оценки условий труда рабочих мест, отнесенных к [вредным условиям](#) труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, не выявлено.

**3.42.** Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с [частью второй статьи 116](#) ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (пункт 5.3.13. Соглашения) (на 1 сентября, последний звонок) - 2 календарных дня в год.

**3.43.** 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 и др.)

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

**3.45.** Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск предоставляется работнику без сохранения заработной платы по письменному заявлению, поданному работодателю заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца до начала учебного года и оформляется распорядительным документом (приказом), отражается в соответствующем разделе Личной карточки работника формы Т-2.

В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении отпуска в течение 15 дней со дня получения заявления работника. Продолжительность отпуска, его начало и окончание определяются по соглашению сторон трудового договора, но не более года.

Указанный отпуск не может быть разделен на части. Указанный отпуск, работающим по совместительству предоставляется, если он предоставлен по основному месту работы на педагогической должности с обязательным предоставлением копии приказа образовательной организации, в котором работник работает на постоянной основе.

В случае нескольких заявлений от педагогических работников указанный отпуск может быть предоставлен работнику по соглашению сторон трудового договора в исключительном случае (необходимость длительной стажировки, творческой командировки, ухода за больным родственником, лечением и т.д.).

Очередность предоставления указанного отпуска педагогическим работникам устанавливается утвержденным графиком отпусков по МБОУ СОШ № 63.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск не подлежит продлению (пункт 4 приказа №236).

**3.46.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**3.46.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

**3.46.2.** Предоставлять работодателю мотивированное мнение (статья 8 ТК РФ) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ и по прилагаемому перечню (приложение 4).

**3.46.3.** Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

**4.** Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка», которое утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения Профсоюза в соответствии с:

- ✓ федеральным законодательством с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии;

- ✓ законодательством Новосибирской области, постановлением Правительства Новосибирской области от 26 июня 2018 г. № 272-п;

- ✓ Положением [об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определении предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска](#), утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477,

- ✓ Положением об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров [муниципальных учреждений города Новосибирска](#), в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска, утвержденным постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557;

- ✓ Отраслевым тарифным соглашением (приложение № 3 к Соглашению), с учетом:

- установления месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», с учетом правовых позиций КС РФ, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. [№ 38-П](#), от 11 апреля 2019 г. [№17-П](#) и от 16 декабря 2019 г. [№ 40-П](#);

- [продолжительности](#) рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, [порядка](#) определения учебной нагрузки, установленных приказом от 4 апреля 2025 г. № 269;

- положений, предусмотренных [приложением](#) к приказу от 4 апреля 2025 г. № 268 , в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся учреждений, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в учреждении, либо в отдельных классах (группах) либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, 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. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, с учетом фактического объема педагогической работы, а также размеров выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью);

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), с учетом правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации, изложенной в постановлении от 23 сентября 2024 г. № 40-П, имея в виду, что для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками.

Выплаты работникам за объем учебной нагрузки (объем педагогической работы), превышающий установленные за ставку заработной платы нормы часов педагогической работы, а также выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников по перечням, утвержденным в пункте 3.9.1.1. Тарифного соглашения, осуществляются помимо заработной платы, выплачиваемой работникам за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- обеспечения выплат компенсационного характера с установлением размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Соглашением;

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе разработанных критериев выполнения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех

категорий работников учреждения, с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград;

- применения типовых норм труда для однородных работ, в т.ч. для педагогических работников с учетом установленных норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

**4.1.** Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 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 не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ) пропорционально отработанному времени:

за первую половину месяца (период с 1 по 15 число) - 11 числа текущего месяца,

за вторую половину месяца (период с 16 по 30 (31) число) - 26 числа месяца, следующего за расчетным.

**4.2.** При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме в электронном виде (письмо Роструда от 21.02.2017 г. №14-1/ООГ-1560) за оплачиваемый период, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**4.3.** Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, заработная плата устанавливается в размере не ниже МРОТ, рассчитанного пропорционально норме рабочего времени, установленной работнику трудовым договором.

**4.4.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 557, Соглашением, Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка» и включает в себя:

✓ **должностной оклад (оклад), ставка заработной платы;**

✓ **выплаты компенсационного характера, в том числе:**

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в ночное время,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников;

- доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия педагогических работников;

- за квалификационную категорию «педагог-методист», «педагог-наставник»;

✓ **выплаты стимулирующего характера\*:**

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетные звания, нагрудные знаки и другие знаки отличия, соответствующие профилю выполняемой работы;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности учреждения;
- премии по итогам календарного периода (месяц, год);
- премия за выполнение важных и особо важных заданий.

✓ **выплаты по районному коэффициенту.**

В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с [Порядком](#) проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным [приказом](#) Минпрос РФ от 24.03.2023 № 196 при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях (пункт 6.1.4. Соглашения):

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка».

**4.5.** За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий (пункт 6.1.6. Соглашения):

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);
- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанного отпуска;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;
- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);
- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- военная служба (призыв);
- по истечении срока контракта или мобилизации из зоны СВО – не менее 2-х лет;
- в случае подачи заявления в аттестационную комиссию педагогическими работниками, являющимися гражданами Российской Федерации или претендующими на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, принятыми на должности педагогических работников, с учетом имеющейся первой или

высшей квалификационной категории, присвоенной (установленной) на территории республик бывшего СССР - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при возобновлении педагогической работы после выхода на пенсию или после оставления ее по другим основаниям педагогическими работниками, имевшими квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г.;

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, аттестационной комиссией принимается решение об установлении той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, согласно пункту 8.4.2. Областного отраслевого соглашения по учреждениям, находящимся в ведении министерства образования Новосибирской области, на 2023-2025 годы, если такое заявление подано до окончания срока действия квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена (пункт 6.1.6. Соглашения).

**4.6.** Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по отдельным должностям (графа 2 таблицы пункта 6.1.4. Соглашения), но работающим более 2 лет в должностях, указанных (графа 3 таблицы п. 6.1.4. Соглашения) предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

- имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей,

- по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

- являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную (установленную) на территории республик бывшего СССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию (пункт 6.1.5. Соглашения).

**4.7.** Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой с внесением в его трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) сведений о конкретном количестве часов, не достигающем до 18 часов в неделю, а также виде педагогической работы, которая будет выполняться им в счет дозагрузки до этого количества без дополнительной оплаты) гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов

учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры;

**4.8.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (статьей 149 ТК РФ).

**4.9.** Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни\* - устанавливается в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении от 28 июня 2018 года № 26-П.

**4.10.** Оплата труда работников за сверхурочную работу\* за первые два часа 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 (статья 152 ТК РФ).

\* При исчислении размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу учитываются не только должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда, утвержденной в Положении о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка».

Расчет стоимости часа для определения размера доплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу производится путем деления установленного работнику должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных установленной для него системой оплаты труда, на установленную норму рабочего времени в этом месяце (в часах) или на среднемесячную норму рабочего времени (в часах) в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени.

**4.11.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере:

➤ класс условий труда (вредный) 3.1. – 4 % (повар, кухонный рабочий, мойщик посуды)

Размер доплаты работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленной по результатам проведенной СОУТ, сохраняется до истечения срока действия имеющихся результатов СОУТ, за исключением случаев проведения внеплановой СОУТ или принятия руководителем учреждения решения о проведении СОУТ.

Выплаты по указанным основаниям не входят в МРОТ и оплачиваются дополнительно, после того, как месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, достигла уровня МРОТ (пункт 3.2. Тарифного соглашения).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами СОУТ или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

**4.12.** Виды и размер доплат работникам за особенности деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка».

При наличии двух и более доплат за особенности деятельности учреждения или работников доплата к должностному окладу (окладу) работника осуществляется за каждую из них.

**4.13.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае замещения должностей педагогических работников ([постановление](#) Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225), осуществляемого по совместительству в той же или иной организации, а также в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителями учреждений, их заместителями, другими работниками) применяется порядок исчисления заработной платы в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения по утвержденному тарификационному списку с учетом гарантированных выплат - оплаты за учебную (преподавательскую) работу или объем педагогической работы в неделю от ставки заработной платы (оклада), компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию.

Учебная нагрузка учителей и преподавателей, выполненная ими в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам других учителей и преподавателей, продолжавшегося не более двух месяцев, оплачивается дополнительно на условиях почасовой оплаты, т.е. за фактически отработанную учебную нагрузку с применением порядка, условий и размеров исчисления заработной платы от установленного размера ставки заработной платы, компенсационных выплат, включая доплаты за работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью, осуществляемую с письменного согласия работников (в случае их выполнения), а также стимулирующих выплат за первую (высшую) квалификационную категорию в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения.

В том случае, если замещение отсутствующих учителей и преподавателей продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то объем учебной нагрузки учителей и преподавателей, осуществляющих такое замещение, уточняется со дня его начала, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и производится перерасчет месячной оплаты их труда с учетом увеличенного объема учебной нагрузки.

Также основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, установленном в условиях Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка»:

- ✓ превышение наполняемости классов (групп), исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

- ✓ превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

✓ замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

✓ по подготовке и проведению педагогическими работниками Всероссийских проверочных работ (ВПР), принимающими участие по распоряжению работодателя;

✓ выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, осуществляемой с письменного согласия, по гарантированному перечню помимо заработной платы, выплачиваемой за выполнение нормы труда (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнение должностных (трудовых) обязанностей, которая не может быть ниже МРОТ:

- за классное руководство;

- за проверку письменных работ;

- за заведование кабинетами (лабораториями);

- за руководство предметными методическими объединениями;

- за внеурочную деятельность (за исключением включённой в основную учебную нагрузку).

**4.14.** Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета использования рабочего времени.

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

**4.16.** Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей (статья 142 ТК РФ).

**4.17.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса РФ, сохраняется заработная плата в полном размере (пункт 6.2.10 Соглашения).

**4.18.** Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами, принятыми на региональном и муниципальном уровне (ст. 134 ТК РФ).

**4.19.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, ему выплачивается денежная компенсация 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).

**4.20.** В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от продолжительности непрерывной работы, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия и других отличий, ученой степени и ученого звания, право на его изменение (при условии предоставления работником данных работодателю) возникает в следующие сроки (пункт 6.1.3. Соглашения):

- 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, другими отличиями (в соответствии с пунктом 4.5. Тарифного соглашения) – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук, ученого звания – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;
- при увеличении продолжительности непрерывной педагогической работы, непрерывной работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение оплаты труда;

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

**4.21.** В учреждении применяется унифицированная при исчислении заработной платы педагогических работников форма «тарификационный список», в том числе в случаях, когда замещение должностей педагогических работников осуществляется в той же организации наряду с работой, определенной трудовым договором (наряду с работой руководителем учреждения, его заместителями, другими работниками) (пункт 6.2.5 Соглашения) в целях:

- обеспечения порядка учета при оплате труда фактически определенного в установленном порядке объема учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования (от фактического объема педагогической работы воспитателей, учителей-логопедов, учителей-дефектологов и инструкторов по физической культуре сверх норм часов, установленных за ставку заработной платы), а также всех видов выплат компенсационного характера, гарантируемых педагогическому работнику (в том числе замещающему должность педагогического работника помимо основной работы), включая ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство, а также стимулирующие выплаты, носящие обязательный характер;

- обеспечения сохранения заработной платы, установленной при тарификации, в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, а также руководителем учреждения, его заместителями, осуществляющих педагогическую работу наряду с работой по основной должности.

Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда должностной оклад (оклад), ставка заработной платы, видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, обязательных к ежемесячному начислению, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- ✓ на учебный год - до 1 сентября;

✓ при изменении размеров должностного оклада (оклада), ставки заработной платы, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, а также реализующего индивидуальное обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов по адаптированным образовательным программам, осуществляется на общих основаниях на учебный год и включаются в основную учебную нагрузку.

В учебную нагрузку учителей включается количество часов, предусмотренное планом внеурочной деятельности, при условии осуществления образовательной деятельности в течение учебного года, и непосредственно направленное на проведение:

- занятий с обучающимися по углубленному изучению отдельных учебных предметов;

- занятий с обучающимися по формированию функциональной грамотности;

- занятий с обучающимися, сопровождающими проектно-исследовательскую деятельность;

- дополнительных занятий с обучающимися, испытывающими затруднения в освоении учебной программы;

- занятий с обучающимися в рамках циклов специально организованных внеурочных занятий, посвященных актуальным социальным, нравственным проблемам современного мира (пункт 1.5. Соглашения).

**4.22.** Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) на территории Новосибирской области в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА за счет бюджетных ассигнований областного бюджета Новосибирской области, выделяемых на проведение ГИА, а также сохраняется заработная плата по месту работы в этих образовательных учреждениях (пункт 6.2.7. Соглашения).

**4.23.** При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируются сохранение места работы (должности) средняя заработная плата по основному месту работы ([статья 167](#) ТК РФ). При работе в выходной или нерабочий праздничный день в командировке оплата осуществляется не менее чем в двойном размере среднего заработка ([статья 153](#) ТК РФ).

**4.24.** Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения самостоятельно, исходя из муниципального задания и уставных основных задач, и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждения с указанием их численности (пункт 1.6 постановления мэрии города Новосибирска от 18.09.2019 № 3477).

**4.25.** Работник имеет право быть ознакомлен со штатным расписанием (при изменении штатного расписания) (по личному требованию).

**4.26.** В целях снятия социальной напряженности работодатель информирует работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников (пункт 3.4.2. Соглашения).

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

## **5.2. Работодатель обязуется:**

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

**5.2.2.** Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование в управление федеральной налоговой службы по Кировскому району.

**5.2.3.** Социальные пособия работникам выплачиваются в соответствии с законодательством РФ.

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

**5.2.5.** Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

**5.2.6.** Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» (пункт 8.5. Соглашения).

**5.3.** Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, 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](#) ТК РФ (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 первая (высшая) квалификационная категория.

**5.4.** Стороны пришли к соглашению о том, что членам профсоюза предоставляются гарантии и компенсации (из профсоюзных средств):

- материальная помощь (на дорогостоящее лечение, оздоровление, смерть близких родственников, пожар и другие чрезвычайные обстоятельства, бесплатные консультации по трудовому законодательству и нормативно-правовых актов регионального и федерального уровня, защита и представление интересов в суде) в размере по всем пунктам до 2000 руб.;

- единовременная выплата к юбилейным датам (50,55,60,70 лет) по 1000 руб.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, разрабатывается Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**6.1. Работодатель обязуется:**

**6.1.1.** Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса. Отражать в трудовом договоре работников условия труда на рабочем месте.

**6.1.2.** Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда».

**6.1.3.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на предварительные (при приеме на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, осуществляющих отдельные виды деятельности на обучение работников безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировке на рабочих местах и проверке знаний требований охраны труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, затратах на приобретение спецодежды и других средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) и смывающих средств, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда, на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, на обеспечение безопасности учреждения из всех источников финансирования в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется Перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Использованию в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение СОУТ, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможности возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 июля 2024 г. № 347н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») (пункт 7.2.4.Соглашения).

**6.1.4.** Проводить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

**6.1.5.** Обеспечивать проверку знания требований по охране труда работников учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

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

**6.1.7.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией в срок 10 дней на период 5 лет.

**6.1.8.** Организуют проведение СОУТ и оценки профессиональных рисков, а также проведения профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников, в том числе организацию работы кабинетов психологической разгрузки в соответствии с нормативными документами о СОУТ и ОНР.

**6.1.9.** Осуществляют учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

**6.1.10.** Обеспечивают ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов в соответствии со статьей 214 ТК РФ.

**6.1.11.** Обеспечить ознакомление работников под роспись об условиях и охране труда в учреждении, в том числе о результатах СОУТ на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее, чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

**6.1.12.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

**6.1.13.** Обеспечивать бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ, а также обеспечивают смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды, спецобуви и других СИЗ, порядок и нормы их выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему (приказ Минтруда РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающихся средств» (приложение № 3)).

**6.1.14.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

**6.1.15.** 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 данном пункте выше, 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 (ст. 185.1 ТК РФ).

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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом. (Федеральный [закон](#) от 31.07.2020 № 261-ФЗ «О внесении изменений в ст. 185.1 ТК РФ»).

**6.1.16.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях в соответствии с СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

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

**6.1.19.** Создавать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию (комитет) по охране труда в соответствии с Положением о комиссии (приложение № 1 к коллективному договору) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**6.1.20.** Обеспечивать условия для беспрепятственного допуска представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования; рассмотрению в установленные законодательством сроки представлений (требований) технического инспектора труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, предложений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

**6.1.21.** Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий (комитета) по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении (статья 19 №10-ФЗ от 12.01.1996г), в том числе:

- в обеспечении за счет средств работодателя нормативными документами и справочными материалами по охране труда;
- в обучении в соответствии с порядком обучения по программам, установленным на федеральном уровне, с сохранением оплаты в размере среднего заработка.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**6.2.** Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников учреждения (статья 223 ТК РФ).

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

**6.4.** Работники обязуются:

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

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

**6.4.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и других видов медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

**6.4.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

**6.5.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **VII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**7.** С целью повышения социального статуса молодых специалистов\* им предоставляются меры социальной поддержки (пункт 6.2.9, раздел X. Соглашения):

**7.1.** Единовременное пособие в размере действующего прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного Постановлением Губернатора НСО для трудоспособного населения, при одновременном соблюдении работником следующих условий:

✓ впервые окончил учреждение высшего или среднего профессионального образования;

✓ заключил трудовой договор с учреждением, функции по управлению которым осуществляет департамент образования мэрии города Новосибирска;

✓ работа по основному месту работы в соответствии с полученной специальностью и квалификацией при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада (оклада)).

**7.2.** Ежемесячное стимулирование молодому специалисту\* в течении 3-х лет в размере 25% от оклада (ставки заработной платы) с учетом объема педагогической работы (учебной нагрузки) пропорционально отработанному времени при одновременном соблюдении следующих условий:

✓ впервые окончил высшее или среднее специальное учебное заведение,

✓ заключил трудовой договор с образовательной организацией,

✓ договор заключен в течение 6 месяцев со дня окончания учебного заведения,-

✓ работа в соответствии с полученной специальностью или по профилю выполняемой работы.

\* Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждений среднего и высшего профессионального образования, в возрасте до 35 лет, со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работы и действует в течение трех лет.

Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

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

- призыв на военную службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение;
- 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;
- при получении высшего образования впервые при наличии диплома о среднем профессиональном образовании;
- другие случаи:

несвоевременная выплата работодателем ежемесячного стимулирования молодому специалисту в течение 3-х лет в соответствии с пунктом 6.2.9. настоящего соглашения и (пункт 10.1.3 Соглашения).

**7.2.** Специалистом также признается работник, поступившим на работу в образовательные учреждения впервые, а также приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем (пункт 10.1.4. Соглашения).

**7.3.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**7.3.1.** В целях организации профессиональной адаптации молодых специалистов создать (продолжить работу) систему наставничества.

**7.3.2.** Организовать рабочее место молодого специалиста в соответствии с современными требованиями.

**7.3.3.** Обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее).

**7.3.4.** Мотивировать молодых педагогов на участие в профессиональных конкурсах разного уровня.

**7.3.5.** Привлекать молодых педагогов к работе в общественных объединениях.

**7.3.6.** Разработать образовательную программу по повышению квалификации молодых педагогов (курсы, участие в семинарах, конкурсах, выступления на педагогических чтениях, конференциях и т.д.).

**7.3.7.** Способствовать укреплению физического здоровья молодых педагогов через организацию групп здоровья, участие в спортивных мероприятиях разного уровня.

**7.3.8.** Закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 15%.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**8.** Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, выборного профсоюзного органа определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**8.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет Кировской районной организации общероссийского профсоюза образования членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, одновременно с выдачей заработной платы (часть 5 статьи 377 ТК РФ).

**8.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление Кировской районной организации общероссийского профсоюза образования денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

**8.3.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

**8.3.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором (статьи 30, 31 ТК РФ);

**8.3.2.** Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

**8.3.3.** Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

**8.3.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

**8.3.5.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

**8.3.6.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

**8.3.7.** Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с

обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (при наличии) (статья 377 ТК);

**8.3.8.** Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

**8.3.9.** Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**8.4.** Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

**8.5.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях) (ст. 100 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения СОУТ и ОНР (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

**8.6.** С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**8.7.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

**8.8.** С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 81, 373 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

**8.9.** С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

➤ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

**8.10.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (статья 374 ТК РФ).

**8.11.** На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**8.12.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

**8.13.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**9.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**9.1.** Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

**9.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

**9.5.** Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде (статья 382 ТК РФ).

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

**9.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

**9.8.** Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

**9.9.** Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет Кировской общественной районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

**9.10.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

**9.11.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников учреждения.

**9.12.** Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

**9.13.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

## **Х. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**10.** Стороны договорились:

**10.1.** Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

**10.2.** Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

**10.3.** Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.29. КоАП РФ (административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей).

**10.4.** Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

**10.5.** Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью (статья 13 №10-ФЗ от 12.01.1996 г.).

**10.6.** Своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения путем дополнительного соглашения с направлением его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации (уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.28. КоАП РФ (административный штраф в размере от 1 до 3 тысяч рублей).

**10.7.** Ежегодно проводить обсуждение хода выполнения коллективного договора, а по окончании срока действия - отчитываться о его выполнении, на общем собрании (конференции) работников в последнюю неделю декабря. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет за собой административную ответственность в соответствии со статьей 5.31 КоАП РФ (административный штраф в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей).

**10.8.** В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

**10.9.** Коллективный договор размещается на сайте <http://www.sch-63-nsb.edusite.ru/> и копия в профсоюзном уголке, с целью свободной доступности работников.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №1

### ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ

**по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка» (МБОУ СОШ № 63)**  
(наименование организации)

#### 1. Общие положения

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и осуществлению контроля за выполнением условий коллективного договора (далее - Комиссия), образованная в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка» (МБОУ СОШ № 63)

(наименование организации)

В соответствие со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности Комиссия руководствуется Конституцией РФ, действующим законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на учреждение, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения условий коллективного договора;
- 1.2.10. контроль за выполнением условий коллективного договора;
- 1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

#### 2. Основные цели и задачи Комиссии

- 2.1. Основными целями Комиссии являются:
  - 2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.
  - 2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в образовательных организациях и его филиалах.
- 2.2. Основными задачами Комиссии являются:
  - 2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками МБОУ СОШ № 63

и Работодателем, направленное на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений).

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. осуществляет контроль за исполнением условий коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов муниципальной власти.

### **3. Состав и формирование Комиссии**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация МБОУ СОШ № 63,

(наименование организации)

интересы Работодателя – руководитель МБОУ СОШ № 63 или уполномоченные им лица.

(наименование организации)

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 2 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. осуществление контроля за выполнением условий коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

### **4. Члены Комиссии**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

### **5. Порядок работы Комиссии**

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, копия передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства.

5.6. Координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, доработка проекта, утверждение на собрании /конференции/, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение 7 дней со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

## **6. Обеспечение деятельности Комиссии**

6.1. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

### СОГЛАСОВАНО:

Председатель ПК

МБОУ СОШ № 63

\_\_\_\_\_ И.Н. Лапа

### УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ СОШ № 63

\_\_\_\_\_ О.В. Знобишина

«15» января 2021г.

## ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением  
английского языка» Кировского района города Новосибирска

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК) и иными федеральными законами порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка» (далее школа).
- 1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 1.3. Работодатель – организация, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации – директор школы (далее «работодатель» - руководитель организации, директор школы).
- 1.4. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым

территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами школы.

- 1.5. Дисциплина в школе поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия не допускается.
- 1.6. Правила обязательны для всех работников учреждения, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей).
- 1.7. Правила доводятся до сведения каждого работника, вступающего в трудовые отношения с работодателем под роспись. Изменения в правила доводятся до каждого работника, состоящего в трудовых отношениях с работодателем в обязательном порядке под роспись.
- 1.8. В своей деятельности школа руководствуется Законом РФ «Об образовании» в Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, Указами и распоряжениями Президента Российской Федерации и региональных органов власти, решениями органов управления образования.
- 1.9. Школа несет в установленном законодательством Российской Федерации порядке ответственность за качество общего и дополнительного образования и его соответствие федеральным государственным образовательным стандартам, за адекватность применяемых форм, методов и средств организации образовательного процесса в соответствии с возрастными психофизическими особенностями, склонностями, способностями, интересами, требованиями охраны жизни и здоровья воспитанников и обучающихся.
- 1.10. Школа несет ответственность за соблюдение законодательных норм по обеспечению функционирования учреждения (эксплуатация зданий, обеспечение комплексной безопасности, соблюдение норм и требований контролирующих организаций).
- 1.11. В школе не допускается создание и деятельность организационных структур политических партий, общественно-политических и религиозных движений и организаций (объединений).
- 1.12. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией школы в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 1.13. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа педагогических работников и иных работников (при наличии такого представительного органа).

## **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ**

2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в школу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- ИНН;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ, подтверждающий категорию (при наличии);

- документ, подтверждающий имеющиеся награды, звания (при наличии);
- медицинскую книжку с допуском;
- информационную справку из органов УВД об отсутствии судимости (дисквалификации);

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также противообщественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

- иные документы в соответствии с статьёй 327.3 ТК РФ, при заключении трудового договора с иностранными гражданами или лицами без гражданства.

**2.2.** При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем - школой.

**2.3.** Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок. В соответствии со статьей 76 ТК РФ работодатель не допускает к работе работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) и обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

**2.4.** До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работающего работника на другую работу в школе) администрация школы обязана ознакомить работника под роспись:

- с Уставом школы и коллективным договором;
- с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными обязанностями.

**2.5.** Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в школе.

**2.6.** Трудовой договор между работником и работодателем заключается по общему правилу на неопределённый срок.

**2.7.** Между работником и работодателем может быть заключен трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных ТК РФ.

**2.8.** В трудовом договоре указывается:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя-физического лица;
- ИНН;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (с указанием структурного подразделения);

- трудовая функция (наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- дата начала работы, а в случае заключения срочного трудового договора - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- условия труда на рабочем месте.

**2.9.** В трудовом договоре могут предусматриваться другие (дополнительные) условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, иными локальными нормативными актами.

**2.10.** По соглашению сторон при заключении трудового договора в нем 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, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается для следующих лиц:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, приступающих к работе после получения соответствующего образования.

**2.11.** Данные трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

**2.12.** Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов школы, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

**2.13.** В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация школы обязана в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

**2.14.** В связи с изменениями в организации работы школы и организации труда в школе (изменение количества классов, учебного плана, режима работы школы, введение новых форм

обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации; изменение существенных условий труда работников: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда, объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установления или отмены дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.) должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор (контракт) прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК.

**2.15.** На каждого работника школы оформляется карточка учета установленной формы, которая хранится в бухгалтерии школы. На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника только в течение срока действия взыскания. Здесь же хранятся экземпляры письменного трудового договора и должностной инструкции работника. Личное дело работника хранится в школе ответственным лицом в месте, исключающем доступ других лиц, постоянно, а после увольнения по достижению работником возраста 75 лет, после чего подлежит уничтожению. О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учёта личного состава.

**2.16.** Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника: по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника и в связи с простоем, в т. ч. частичным (ст.72.2 ТК РФ).

**2.17.** В соответствии с законодательством о труде, работники, заключившие трудовой договор на определенный срок, не могут расторгнуть такой договор досрочно, кроме случаев, предусмотренных статьями 80 ТК РФ.

**2.18.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

**2.19.** Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.

**2.20.** Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ, со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

### **3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

**3.1.** Работники школы обязаны:

- неукоснительно подчиняться требованиям Устава школы, настоящих Правил;
- работать честно и добросовестно, точно и в полной мере выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них должностными инструкциями;
- стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
- строго следовать требованиям техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренным соответствующими правилами и инструкциями;
- использовать в работе средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами и правилами;
- быть всегда внимательными к обучающимся, вежливыми с родителями (законными представителями) обучающихся и членами коллектива, соблюдать субординацию, корпоративную этику;
- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов строгой отчетности;
- беречь и укреплять собственность школы (компьютерное оборудование, интерактивные доски и экраны, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, воду, тепловую энергию и электроэнергию;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Порядком проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Один раз в пять лет проходить обязательное психиатрическое освидетельствование в порядке, устанавливаемом уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти;
- незамедлительно сообщать директору (его заместителям) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников школы, сохранности имущества школы.

### 3.2. Педагогические работники школы:

- несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой;
- обязаны обо всех несчастных случаях и случаях травматизма обучающихся, немедленно сообщать администрации и действовать согласно установленному алгоритму;
- обязаны систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, профессиональную квалификацию, проходить курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года за счет средств работодателя;
- обязаны соблюдать требования по внешнему виду, установленные соответствующим локальным актом школы. Внешний вид сотрудников должен быть опрятен. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к педагогическим работникам в школе, во время учебной деятельности соответствовать общепринятому деловому стилю.
- обязаны воспитывать у обучающихся бережное отношение к ресурсам и имуществу школы;

- должны воздерживаться от поведения, вызывающего сомнение в добросовестном исполнении сотрудником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести вред его репутации или авторитету школы;
- не должны использовать телефоны (в том числе мобильные) в рабочее время в личных целях при непосредственном исполнении должностных обязанностей;
- проходить в обязательном порядке аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет (административно-управленческий 1 раз в 4 года). Аттестация педагогических работников на первую и высшую категории осуществляется на добровольных началах.

**3.3.** Приказом директора школы в дополнение к учебной работе на педагога может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, организация трудового обучения, организация профориентационной работы с выпускниками, общественно-полезного, производительного труда во время осеннего и весеннего субботников, трудовых десантов и т.п., выполнение обязанностей воспитателей во время работы летнего пришкольного лагеря, других учебно-воспитательных функций исходя из 36 часовой рабочей недели педагогических работников.

## **4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**4.1.** Работодатель обязан:

- обеспечивать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка;
- правильно организовать труд работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы школы; своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;
- совершенствовать образовательный и учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда.
- осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ;
- обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- принимать меры к своевременному обеспечению работников необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем, документацией;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
- обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников, обучающихся;
- организовать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;
- создавать необходимые условия для хранения верхней одежды и другого имущества

обучающихся и работников школы;

- выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты в полном размере 26 числа текущего месяца (за первую половину месяца) и 11 числа месяца, следующего за расчетным (за вторую половину месяца);
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий; всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении школой, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;

**4.2.** Администрация школы несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и воспитанников во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях травматизма информировать вышестоящие органы управления образованием в установленном порядке.

**4.3.** Администрация школы осуществляет свои полномочия в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

## **5. РЕЖИМ РАБОТЫ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ РАБОТНИКОВ**

**5.1.** В школе установлен следующий режим работы:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье);
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье);

Особенности работы для конкретного работника школы устанавливаются трудовым договором.

**5.2.** Время ежедневного начала работы школы – 7.30, время окончания работы школы – 20.00. Начало учебных занятий определяется утвержденным директором расписанием.

**5.3.** Время начала и окончания работы, отдыха и питания для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Время отдыха и питания для вахтеров, гардеробщиков и сторожей предоставляется в рабочее время.

**5.4.** Привлечение отдельных работников школы к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника, профсоюзного комитета школы, по письменному приказу администрации.

**5.5.** Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. При наличии финансовых возможностей работодатель вправе отплатить работнику заработную плату за работу в выходные дни в двойном размере или предоставить работнику отгулы при подаче соответствующего заявления.

**5.6.** Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

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

**5.8.** Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации 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.

**5.9.** Работодатель обязан организовать учет явки сотрудников на работу и ухода с работы.

**5.10.** Учет переработанного времени ведут ответственные за таблицу учета рабочего времени лица. Возмещение переработанного времени предоставляется в удобное для школы и работника

время.

**5.11.** В учреждении в отношении работников по должности сторож устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Рабочее время в рамках учетного периода регламентируется графиком сменности, который утверждается директором школы по согласованию с профсоюзной организацией. Отработанное время при суммированном учете определяется с момента фактического начала выполнения работником трудовых функций на определенном ему рабочем месте и до момента фактического освобождения от работы. Учет рабочего времени осуществляется ежемесячно в таблице учета рабочего времени с израстающим итогом в пределах учетного периода. Суммированный учет рабочего времени устанавливается трудовым договором между работником и работодателем. Переработка сверх нормированного количества часов, составляющих учетный период, считается сверхурочной работой и оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

**5.12.** Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

**5.13.** Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости по согласованию между администрацией школы и профсоюзным комитетом. Заседания педагогического Совета проводятся, как правило, один раз в учебную четверть. Заседания профсоюзных и других целевых объединений проводятся не чаще 1 раза в месяц. Общешкольные родительские собрания созываются по мере необходимости, классные - не реже четырех раз в год.

**5.14.** Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического Совета и заседания профессиональных методических объединений и других целевых групп должны продолжаться, как правило, не более 2 часов; родительские собрания - 1,5 часов; собрания обучающихся и заседания организаций школьников - 1 часа, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часов; классные часы - до 45 минут.

**5.15.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

**5.16.** Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. Отпуска другим работникам учреждения предоставляются в течение года.

**5.17.** Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом учредителя, другим работникам - приказом по школе.

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

**5.19.** Продление, перенос, разделение отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

**5.20.** При наличии финансовых возможностей, а также по возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

**5.21.** Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до 1 года.

**5.22.** Для работников с ненормированным рабочим днем (заместители директора по УВР, ВР, АХР, главный бухгалтер) устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

### **ОСОБЕННОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС**

**5.23.** Рабочее время педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливается приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный № 36204)

с изменениями и дополнениями от 29 июня 2016 г., 13 мая 2019 г. (далее - Приказ № 1601) и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Рабочее время педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливается с учетом:

- режима деятельности организации, связанного с пребыванием обучающихся, в течение определённого времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы организации;
- объёма фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с Приказом № 1601;
- 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;
- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

**5.24.** Перерывы для питания педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе и на переменах.

**5.25.** Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, (далее-работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой (далее - преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебной (тренировочной) нагрузки, определяемом в соответствии с приказом № 1601 (далее - нормируемая часть педагогической работы).

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.

**5.26.** Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену) для обучающихся I класса. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40-45 минут. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом организации с учётом соответствующих

санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

**5.27.** 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:

- самостоятельно: подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (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 обучающихся;
- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в работе летнего пришкольного лагеря, концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (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, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами организации: периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи; ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме; организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

**5.28.** Учебная нагрузка педагогам, осуществляющим учебный процесс, находящимся в декретном отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**5.29.** Учебная нагрузка педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, на новый учебный год устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета на 1 сентября каждого учебного года.

**5.30.** Собеседование о предварительной нагрузке на следующий учебный год проводится в мае-июне текущего учебного года. Директор знакомит педагогического работника с нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода работника в отпуск.

**5.31.** Педагогическому персоналу, осуществляющему учебный процесс, для которого данное учреждение является местом основной работы, при установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

**5.32.** В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

**5.33.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны в следующих случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам или программам, сокращения количества групп. В данном случае согласия работника не требуется;
- по инициативе работодателя по возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В данном случае согласия работника не требуется.

**5.34.** В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками и профессиональным стандартом по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие работника в организации не требуется. Свободный от присутствия работника в организации день педагогический работник может использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

**5.35.** Режим рабочего времени учителей 1-х 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 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный № 19993), в актуальной редакции, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре-октябре по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; в январе - мае - по 4 урока по 40 минут каждый), 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 не отражается.

**5.36.** 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.

При составлении расписаний занятий организация по возможности исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, 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 перерывов (перемен), установленных для обучающихся. Длительные перерывы между занятиями при

составлении расписания допускается только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

**5.37.** Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. График дежурства составляется на учебный год и утверждается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

При составлении графика дежурств в организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы сотрудники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 30 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

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

Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую, воспитательную и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы (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.

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

**5.40.** В период каникул рабочий день для педагогического персонала начинается в 9 часов и исчисляется исходя из его рабочего времени, не менее 6 часов в день. Отсутствие по личным и производственным причинам без согласования с администрацией не допускается. Опоздание считается нарушением трудовой дисциплины.

**5.41.** Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается

компенсация за работу по подготовке и проведению ЕГЭ и ОГЭ. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ.

**5.42.** Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

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

**5.43.** Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников в каникулярное время.

**5.44.** Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **ОСОБЕННОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ**

**5.45.** 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 образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом осуществляется непосредственно в организации.

## **6. ОГРАНИЧЕНИЯ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ**

**6.1.** Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять проведение уроков, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков (занятий);
- освобождать учащихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы школы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 6.2.** Посторонние лица (родители, законные представители) могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы и согласия учителя.
- 6.3.** Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.
- 6.4.** Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятий) и в присутствии обучающихся.
- 6.5.** Взаимоотношения между всеми участниками образовательного и воспитательного процесса строятся на взаимоуважении, с соблюдением принципов педагогической этики.

## **7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

**7.1.** За образцовое выполнение должностных обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- премирование, награждение ценными подарками;
- награждение благодарственными письмами и Почетными грамотами.

За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения благодарственными письмами, Почетными грамотами вышестоящих органов, ведомственными и правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

**7.2.** При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

**7.3.** Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения всего коллектива школы, в установленных случаях заносятся в трудовую книжку работника.

**7.4.** При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

**7.5.** Решение о поощрении конкретного работника принимается администрацией школы по согласованию с Управляющим Советом школы.

## **8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**8.1.** Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, законными приказами руководителя влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

**8.2.** За нарушение трудовой дисциплины администрация школы применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- строгий выговор;
- увольнение по основаниям п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1,2 ст.336 ТК.

- 8.3.** Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ст. 81 к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.
- 8.4.** Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменной форме.
- 8.5.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение, составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
- 8.6.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного профсоюзного органа.
- 8.7.** Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- 8.8.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 8.9.** Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
- 8.10.** При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.
- 8.11.** Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников школы.
- 8.12.** Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.13.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.
- 8.14.** Администрация школы по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.
- 8.15.** В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения (в том числе и премирование), указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.
- 8.16.** Дисциплинарные взыскания применяются директором школы, а также соответствующими должностными лицами органов управления образования, в пределах предоставленных им прав.
- 8.17.** Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, товарищеского суда или общественной организации.

**8.18.** Трудовой коллектив вправе снять примененное взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**9.1.** Правила вступают в силу со дня утверждения и являются приложением к коллективному договору.

**9.2.** Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзу, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Перечень профессий и должностей работников, обеспечиваемых специальной одеждой, обувью и иными средствами индивидуальной защиты:

1. Заведующий столовой;
2. Повар;
3. Мойщик посуды;
4. Кухонный рабочий;
5. Слесарь-сантехник;
6. Слесарь-электрик;
7. Уборщик территории;
8. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

Перечень локальных актов и документов учреждения, принимаемых с мотивированным мнением выборного органа первичной профсоюзной организации:

- Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения города Новосибирска «Средняя общеобразовательная школа № 63 с углубленным изучением английского языка», т.е. локальный акт по установлению системы оплаты труда работников, включая порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждении;

- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения (приказ от 4 апреля 2025 г. № пункт 3);

- тарификационный список педагогических работников;

- график отпусков;

- локальный нормативный акт учреждения, закрепляющий нормы профессиональной этики педагогических работников;

- локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации.