

*М. Човсорова*

*12.12.22*  
*13.12.22*

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Школа №70 с углубленным изучением отдельных предметов»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2022-2025 г.г.

Директор МАОУ  
«Школа №70 с углубленным изучением  
отдельных предметов»

Председатель Совета трудового  
коллектива



*А.Н. Русакова*

Т.В. Дятлова *Дятлова*

Принят на собрании работников МАОУ  
«Школа №70 с углубленным изучением  
отдельных предметов»  
21 ноября 2022 года

Управление по труду и занятости населения  
Нижегородской области  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
Дата *13* от *20* *22* г. № *26/22-КД*  
с *резолюцией*  
наличие/отсутствие замечаний  
*М.О. руководителя управления*  
*Совет* *Е.В. Волыбега*  
(ФИО)

## **I. Общие положения**

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Школа № 70 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее МАОУ «Школа № 70 с уиоп») Московского района города Нижнего Новгорода.
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников общеобразовательного 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3 Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами профсоюза работников образования, в лице их представителя - Председателя Совета трудового коллектива (далее СТК) Дятловой Татьяны Владимировны; работодатель, в лице его представителя - директора МАОУ «Школа № 70 с уиоп», Русаковой Анны Николаевны, которая представляет интересы учредителя (Департамента образования администрации города Нижнего Новгорода).
- 1.4. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных интересов.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. В случае изменения законодательных норм стороны обязуются по обоюдному согласию вносить в коллективный договор соответствующие изменения и дополнения (ст.44 ТК РФ).
- 1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.
- 1.8. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств до окончания срока действия коллективного договора.
- 1.9. Стороны информируют трудовой коллектив о своей деятельности по социальной защите его членов, решениях, затрагивающих их трудовые и социально-экономические интересы.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, структуры учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания обеими сторонами и действует до окончания 2025 года, до заключения следующего коллективного договора.
- 1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Председатель СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу.

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ «Школа № 70 с уиоп»;
  - 2) Соглашение по охране труда;
  - 3) График отпусков;
  - 4) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - 5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - 6) Положение об общем собрании трудового коллектива;
  - 7) Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
  - 8) Положение об организации трехступенчатого административно – общественного контроля над состоянием охраны труда;
  - 9) Положение о комиссии по охране труда;
  - 10) Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа № 70 с углубленным изучением отдельных предметов»;
  - 11) Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам;
  - 12) Другие локальные нормативные акты, связанные с деятельностью по охране труда.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:
- учет мнения (по согласованию) СТК;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - другие формы.

## **II. Трудовой договор.**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работником устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с

ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) с СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году не позднее 1 июля текущего года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов учебным планом и программам, сокращения количества классов и при несоответствии профессиональной компетенции.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

- 2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

- 2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

- 2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух недель непрерывной работы в течение календарного года);

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

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

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

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

- 2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 70.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень, необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения).

- 3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ) производить с предварительного согласия СТК, действующего в школе.

4.3. Стороны договорились, что:

- 4.3.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении более 10 лет; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу и перевода с других должностей при появлении вакансий.

- 4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, по согласованию с СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.4. Расписание занятий составляется администрацией ОУ исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

- 5.5. Педагогическим работникам, работающим на ставку, ежегодно устанавливается методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком по ОУ, по согласованию с методическими объединениями.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещаний при директоре, методического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Им предоставляется другой день отдыха.
- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа №70 с ииоп».
- 5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.  
В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.  
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.
- 5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
- 5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.
- 5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течении перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.
- 5.16. Привлекать педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком

дежурств, согласованным с СТК. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. Оплата труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Школа № 70 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее МАОУ «Школа № 70 с уиоп» или Учреждение) основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательными и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода.

Оплата труда работника Учреждения определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы образовательного учреждения, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.2. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя Учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

6.3. Система оплаты труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» по согласованию с общим собранием трудового коллектива, в соответствии с действующим трудовым законодательством и Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода.

6.4. Размер заработной платы работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников; дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ и другое);
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;

- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы является 5 и 20 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется на кредитную карту Сбербанка. При выплате заработной платы работнику



выдается расчетный листок.

Базовые оклады работников образования определяются в соответствии с Приложением 1 Положения об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.5. Руководитель МАОУ «Школа № 70 с уиоп»:

- проверяет документы об образовании и иные документы, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) учителей, преподавателей, других работников, исчисляя их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работникам.

6.6. Материальное стимулирование руководителя образовательного учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода, утвержденного постановлением Главы администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008 года № 5202 со всеми изменениями.

6.7. Материальное стимулирование остальных работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп», включая заместителей руководителя, осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.8. Оплата труда библиотечных и других работников образовательного учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда установленных для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

6.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в МАОУ «Школа № 70 с уиоп», производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

6.10. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

6.11. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в размерах, указанных в Положении об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.12. Размеры базовых окладов, определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с Приложением 1 к действующему Положению об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.13. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации (для педагогических работников), ученой степени, особенностей условий работы в образовательном учреждении посредством умножения базового оклада, определенного в соответствии с Приложением 1 к действующему Положению об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп», на повышающие коэффициенты:

$$Д(С) = (МО \times К_{пкг}) \times К_{обр} \times К_{кат},$$

где:

Д(С) - должностной оклад (ставка заработной платы);

МО - минимальный оклад;

К<sub>пкг</sub> - повышающий коэффициент по соответствующему квалификационному уровню ПКГ;

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

6.14. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность на территории города Нижнего Новгорода, заработная плата увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основной должности. Базовые оклады, определенные в соответствии с Приложением 1 действующего Положения об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» увеличиваются на повышающие коэффициенты:

6.15.1. за уровень профессионального образования и учёную степень:

Высшее образование - бакалавриат 1,1;

Высшее образование - специалитет, магистратура 1,2;

Высшее образование - кадры высшей квалификации, освоившие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, ассистентуры – стажировки 1,3

При наличии у педагогического работника высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения или преподаваемых дисциплин, или диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

Окончание трех полных курсов учреждения высшего профессионального образования (незаконченное высшее образование), а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование (Федеральный закон от 22.08.1996г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

6.15.2. за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория – 1,3;

первая квалификационная категория – 1,2;

вторая квалификационная категория – 1,1. (до истечения срока действия категории у работников).

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

6.15. Зарплата заместителя руководителя, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

6.16. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя учреждения.

6.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в процентах к базовым окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп». Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых

6.18. В МАОУ «Школа № 70 с уиоп» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.19. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп», осуществляется за дополнительную плату посредством установления компенсационной выплаты (доплаты). Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и другое), определяются образовательным учреждением самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда. Максимальные размеры таких доплат конкретизируются настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.20. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

6.21. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются на общих основаниях.

6.22. Ставки заработной платы по должностям, относящихся к профессиональным квалификационным группам рабочих устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.23. Для работников профессионально квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство – 50-100%;

за сложность и напряжённость труда – 50- 100%;

за высокую степень самостоятельности и ответственности – 50- 100%.

Применение повышающих коэффициентов к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

6.24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп».

6.25. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде надбавок и премий. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих надбавок. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению с учетом мнения Совета Трудового коллектива.

6.26. Надбавки устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда работника Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

6.27. Надбавка устанавливается в определенном процентном соотношении к ставке заработной платы (должностному окладу) или в абсолютных величинах приказом руководителя учреждения образования с указанием срока установления надбавки.

6.28. Надбавка может быть установлена ежемесячно работникам Учреждения, согласно Приложению 2 в соответствии с настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ

размерах приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава образовательного учреждения и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.29. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов Учреждением в целом или конкретным работником. Премирование производится по достижению определенных результатов, по результатам работы за определенный период ( за месяц, квартал, четверть, полугодие, год). Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников Учреждения. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по ПФХД на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом руководителя учреждения в порядке, предусмотренном Приложением № 2 к настоящему Положению об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» в пределах фонда оплаты труда, и максимальным размером не ограничены.

6.30. Настоящим Положением об оплате труда работников МАОУ «Школа № 70 с уиоп» предусмотрена выплата материальной помощи, в качестве компенсационной выплаты в чрезвычайных ситуациях или компенсации чрезмерных затрат, связанных со служебной деятельностью работника. В пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности сотрудникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, утраты или повреждения имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника.

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

7. Работодатель обязуется:

- 7.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 7.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с СТК, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и членов комиссии по охране труда.
- 7.3 Проводить с работниками, вновь принятыми на работу, а также переведенными на другую должность, обучение и первичный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать периодические инструктажи по охране труда для всех работников учреждения в сроки, определенные государственными нормативными требованиями охраны труда.
- 7.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 7.5 Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.6 Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому

договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

- 7.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 7.8 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.9 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 7.11 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.12 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.
- 7.13 Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.14 По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссии по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма.
- 7.15 Предоставлять работникам спортивные сооружения и инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.
- 7.16. СТК обязуется проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

#### **VIII. Гарантии деятельности СТК.**

8. Стороны договорились о том, что:
  - 8.1 Работодатель не вмешивается в практическую деятельность СТК и не ограничивает его права.
  - 8.2 Работодатель признает СТК единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора.
  - 8.3 СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
  - 8.4 Работодатель принимает решения по согласованию с СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
  - 8.5 Увольнение работника по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с предварительного согласия СТК.
  - 8.6 Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
  - 8.7. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, в том числе и по поступлению внебюджетных средств.
  - 8.8. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
  - 8.14 Работодатель по согласованию с СТК рассматривает следующие вопросы:
    - расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
    - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- дополнения и изменения в должностные обязанности работников;
- о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Департамента образования, Министерства образования; Почетными знаками).
- тарификация на новый учебный год;
- расходование внебюджетных поступлений, в том числе средств от аренды помещения.

### IX. Обязательства СТК.

9. СТК обязуется:
- 9.1 Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
  - 9.2 Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ..
  - 9.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
  - 9.4 Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам в суде.
  - 9.5 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
  - 9.6 Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МАОУ «Школа №70 с углубленным изучением отдельных предметов»
  - 9.7 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
  - 9.8 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах.
  - 9.8. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.
  - 9.9. Оказывать материальную помощь работникам, в случае возникновения острой

## Х. Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились, что

10.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2 Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3 Осуществляет контроль за реализацию плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не менее 2 раз в год.

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

10.5 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7 Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

10.8 Договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия договора.

РАБОТАДЕЛЬ

Директор школы \_\_\_\_\_



А.Н.Русакова

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ  
СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА



Т.В.Дятлова