

**От Работников:**

Председатель профкома первичной  
профсоюзной организации  
ГБОУ «Школа-интернат  
им. С.И. Здоровцева»

 /Н.Г. Карсакова/

от «11» марта 2020г.

**От Работодателя:**

Директор ГБОУ «Школа-интернат  
им. С.И. Здоровцева»

 /А.И. Никитин/

от «11» марта 2020г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
Астраханской области «Школа-интернат имени С.И. Здоровцева»  
на 2020 – 2022 г.г.

414041, г. Астрахань,  
ул. Яблочкова, дом 7/ул. Ахтубинская, дом 6.  
т. (8512) 36-57-42

Принят на общем собрании работников  
«11» марта 2020г., протокол № 3.

г. Астрахань  
2020г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общее положение - стр. 3.
2. Социальное партнерство сторон коллективного договора - стр. 5.
3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора - стр. 9.
4. Рабочее время - стр. 14.
5. Время отдыха - стр. 19.
6. Оплата труда - стр. 23.
7. Охрана труда - стр. 34.
8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации - стр. 36.
9. Аттестация педагогических работников - стр. 38.
10. Обеспечение социальных гарантий - стр. 39.
11. Гарантии молодым специалистам - стр. 41.
12. Гарантии занятости - стр. 43.
13. Ответственность сторон - стр. 48.
14. Заключительные положения - стр. 48.

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка - стр. 49.
2. Соглашение по охране труда - стр. 83.
3. План повышения квалификации педагогических и медицинских работников - стр. 86.
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - стр. 88.
5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на доплату к должностному окладу - стр. 89.
6. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно средства индивидуальной защиты (спецодежду, спецобувь и другие СИЗ) - стр. 90.
7. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства - стр. 93.
8. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем - стр. 95.
9. Перечень профессий и должностей работников с особым характером работы, имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - стр. 96.
10. Размеры должностных окладов работников учреждения - стр. 97.
11. Форма расчетного листка - стр. 101.
12. Перечень должностей, по которым может учитываться квалификационная категория по другим должностям - стр. 104.
13. Положение о наставничестве - стр. 109.
14. Положение о порядке награждения Почетной грамотой и объявления Благодарности - стр. 113.
15. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года - стр. 115.
16. Положение о нормах профессиональной этики педагогических и иных работников - стр. 123.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Астраханской области «Школа-интернат имени С.И. Здоровцева» (далее - ГБОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здоровцева» или учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ, Отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Астраханской области, Союзом работодателей государственных и муниципальных образовательных учреждений Астраханской области и Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки на 2018-2021гг. (далее - ОТС на 2018-2021гг.), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в обеспечение социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора учреждения Никитина Александра Ивановича.

работники учреждения независимо от их членства в профсоюзе в лице их представителя - председателя профсоюзной организации учреждения Карсаковой Натальи Геннадьевны.

1.4. Первичная профсоюзная организация учреждения в лице профсоюзного комитета (профкома) представляет интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора (ч.1. ст. 30 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений путем обращения в профком с заявлением о представлении своих интересов и ежемесячных перечислений профсоюзу денежных средств в размере 0,5% начисленной заработной платы (ч.2. ст. 30 ТК РФ).

1.6. Положения настоящего коллективного договора, а также вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условия, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

При изменении гарантий и компенсаций работникам, введенные настоящим коллективным договором гарантии и компенсации применяются с момента

вступления коллективного договора в силу, при этом действующие в предшествующие периоды гарантии и компенсации не применяются.

При изменении длительности дополнительных отпусков, введенная настоящим коллективным договором продолжительность дополнительного отпуска применяется на момент использования дополнительного отпуска за предшествующий календарный период.

1.7. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения профкома и представительного органа работников в случаях, предусмотренных коллективным договором;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;

- иные формы, определенные законодательством и локальными актами учреждения.

1.8. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в ГБОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здоровцева» формируется из представителей от каждой стороны для ведения коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора и иных соглашений.

Состав Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определяется сторонами и утверждается приказом директора ГБОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здоровцева».

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений при принятии решений руководствуется настоящим коллективным договором.

1.9. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров действует комиссия по трудовым спорам, рассматривающая индивидуальные трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам формируется из равного числа представителей работников и работодателя для рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Состав и численность комиссии устанавливается решением единого представительного органа работников и утверждается приказом директора ГБОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здоровцева».

1.10. В ГБОУ АО «Школа-интернат им. С.И. Здоровцева» действует Комиссия по охране труда. Предметом деятельности данной комиссии является обеспечение надлежащих условий труда, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Комиссия по охране труда информирует работников о результатах проведенных проверок и формулирует предложения по дополнению соответствующего раздела коллективного договора.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте образовательной организации в сети Интернет ([www: ddom-zdor.ru](http://www.ddom-zdor.ru)); экземпляр коллективного договора храниться в отделе кадров - общедоступном для ознакомления месте для работников.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.13. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, либо по решению сторон может быть возложен на Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

## 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2.2.2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

2.2.3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (управляющий совет), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящем в состав профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, а также педагогических работников, по основаниям, предусмотренным ст. 336 Трудового Кодекса принимать с учетом мотивированного мнения профкома учреждения, членов профкома и председателя профкома - с учетом мотивированного мнения Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки.

2.2.4. Работодатель предоставляет председателю профкома возможность обучения с отрывом от производства в течение 2-3 дней по вопросам трудового права и пенсионного обеспечения 2 раза в год с обеспечением замены и сохранением заработной платы (п. п. 10.5.6 ОТК на 18-21гг).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, в том числе уполномоченные профсоюза по охране труда, по правовой работе освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

2.2.5. Предоставлять профкому безвозмездно отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения собраний, заседаний, организации оздоровительной, культурно-массовой работы, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (информационный стенд), право пользоваться средствами связи, оргтехникой, нормативно-правовыми документами (ст. 377 ТК РФ).

2.2.6. Выделять время для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (проведение контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора) председателю профкома и его заместителю. Разрешается проведение в рабочее время отчетно-выборного и годового собраний, заседаний профкома.

2.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

2.2.8. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

2.2.9. Включать в состав комиссий учреждения по вопросам оплаты труда работников, аттестации педагогических работников, охране труда, разрешению трудовых споров и других.

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

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает вопросы:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

- введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);  
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);  
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);  
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);  
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);  
- определение формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);

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

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);

- привлечение к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профкома (п. 9.6.13 ОТС на 18-21гг.).

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие (определяющие):

- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- инструкции по охране труда;

- должностные инструкции;

- издание приказов на выполнение сверхурочных работ;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- установлении режима работы всех категорий работников, график сменности (ст. 103 ТК РФ);

- графика (очередности предоставления) отпусков (п.6.4.1. ОТС на 2019-2021гг., ст. 123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 112 ТК РФ);

- систему оплаты труда учреждения, условия и размер компенсационных и стимулирующих выплат, оказание материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

- форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 152 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ, п.5.4. ОТС на 2019-2021гг.);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- порядок создания, организация работы и принятие решения комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнение (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»).

## **2.6. Профком:**

2.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.6.2. Разъясняет работникам положения коллективного договора, содействует его реализации.

2.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза учреждения в государственных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

2.6.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- за состоянием охраны труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию);

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.6.6. Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

2.6.7. Принимает участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

2.6.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

2.6.9. Информировывает членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.6.10. Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.



2.6.11. Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения – членов Профсоюза.

2.6.12. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.6.13. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.14. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.6.15. Участвует совместно с Астраханской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.6.16. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.6.17. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ и условиями настоящего коллективного договора.

2.7. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты не освобожденному от основной работы профсоюзного комитета в размере 30% должностного оклада, уполномоченному по охране труда - 15% должностного оклада (ст. 377 ТК РФ, п. 5.2.3. ОТК на 18-21гг).

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

3.1. 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 трудовым законодательством, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.2. 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. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ч.1. статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2. статьи 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, как

правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных законодательством (ст. 65 ТК РФ). Перечень документов предоставляемых при приеме на работу определяется пунктами 2.2.-2.4. Правил внутреннего распорядка (**приложение №1**).

3.5. При приеме на работу педагогического работника необходимый уровень образования и квалификации (образовательный ценз) для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010г. №761-н и/или профессиональных стандартах, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ, с учетом особых образовательных потребностей разных групп обучающихся, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (раздел 2 Письма Министерства образования и науки РФ от 11 марта 2016 г. N ВК-452/07 «О введении ФГОС ОВЗ»).

3.6. Работодатель вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ в период летнего оздоровления (на должности воспитателя, педагога дополнительного образования, педагога-организатора, культорганизатора, вожатого, старшего вожатого в летнем оздоровительном лагере, детской площадке) лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» в случае рекомендации аттестационной комиссии и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками и профессиональными стандартами (п.15 Приказа Министерства просвещения РФ № 196 от 09.11.2018г.).

3.7. Работа по совместительству (работа на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) может выполняться работником как по месту его основной работы (внутреннее совместительство), так и у других работодателей (внешнее совместительство).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается с учетом требований ст. 284 Трудового кодекса РФ.

3.8. Педагогические и медицинские работники вправе осуществлять работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения), при этом в соответствии с подп.б) п.1. Постановления Минтруда РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» продолжительность работы в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических и медицинских работников половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (если половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов – 16 часов в неделю);

- для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей, месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.9. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора педагогическая работа в одном и том же учреждении с дополнительной оплатой, педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, преподавательская работа руководящих и других работников учреждения.

На период работы в летнем оздоровительном лагере для всех категорий работников в исключительных случаях при недостатке соответствующих кадров с согласия работника допускается работа по совместительству продолжительностью до месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (бланк трудовой книжки на бумажном носителе приобретается работником за свой счет). Работник может отказаться от ведения бумажной трудовой книжки, получить ее на руки и подать заявление на перевод на ведение электронной трудовой книжки.

Работодатель обязан вести и предоставлять на хранение в информационные ресурсы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о трудовой деятельности (переводах на другую постоянную работу, об увольнении и основаниях прекращения трудового договора у данного работодателя и другие сведения, предусмотренные п.2.1 ст. 6 и п.2.4 ст.11 Федерального закона от 01.04.1996г. N27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования») в электронном виде (ст. 66.1 ТК РФ).

3.11. При заключении трудового договора, в целях проверки соответствия работника поручаемой работе, устанавливается условие об испытании. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

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

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

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

- иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.12. Срок испытания – три месяца.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

3.13. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ч. 1 статьи 57 ТК РФ, а также оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ч.2 ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, компенсационные, стимулирующие, надбавки и выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре оговариваются трудовые функции, которые носят постоянный характер, на неопределенный срок, не могут быть изменены работодателем, за исключением изменений в требованиях ЕКС или профессиональных стандартах.

Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.14. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.15. Работодатель до подписания трудового договора с работником знакомит его с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, под роспись.

3.16. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) не может превышать 36 часов в неделю.

3.17. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается при тарификации на начало учебного года.

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

3.18. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учебная нагрузка педагогов, работающих с родительскими детьми, на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.19. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя, воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану 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 одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам без их согласия поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе учителя, воспитателя 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.

3.20. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах и объем с учетом учебного плана в соответствующих классах.

3.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели - основные работники обеспечены преподавательской работой в объеме, предусмотренном на ставку заработной платы.

3.22. Учебная нагрузка преподавателям, 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 преподавателями.

3.23. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников учреждения.

3.24. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в условиях, режиме ведения образовательного и воспитательного процессов, оснащенности производственного процесса, структурная реорганизация учреждения, изменение сменности работы подразделения, изменения контингента детей и режима их пребывания в учреждении (пребывание в условиях сокращенного, полного дня, в условиях круглосуточного пребывания), места и периода пребывания детей (пребывание в период ведения образовательного процесса в учреждении, пребывание в Оздоровительном комплексе в каникулярный период) и т.д., когда определенные условия трудового договора не могут быть сохранены) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.25. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (ст.74 ТК РФ).

3.26. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях прямо указанных в ст. 72.2. ТК РФ и иных законах.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера).

необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2. ТК РФ, в том числе в исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия воспитанников и обучающихся учреждения. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.27. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьями 77, 336 ТК РФ.

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

3.28. Работодатель обязуется расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время - это время, установленное трудовым договором и законодательством, в течение которого работник обязан исполнять трудовые функции.

Для отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ); для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

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

Для директора, заместителей директора заместителей по учебно-воспитательной, воспитательной работе, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и продолжительностью рабочего дня - 8 часов (кроме работников, работающих по графику, по сменам).