

От работодателя:  
Директор  
МБОУ г. Мурманска СОШ № 3  
Т.П. Солоухина  
«30» августа 2021 год



От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ г. Мурманска СОШ № 3  
Н.А. Собынина  
«30» августа 2021 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ г. МУРМАНСКА  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

МБОУ г. Мурманска СОШ № 3  
на 2021 -2024 годы

Принят на общем собрании  
работников трудового коллектива  
МБОУ г. Мурманска СОШ № 3  
«30» августа 2021 года  
протокол № 3

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 166/2021 от «09» 09 2021 г.

Руководитель

\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_ /

подпись

/ФИО/

М.П.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее - МБОУ г. Мурманска СОШ № 3/ учреждение/ школа) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Договор заключен в соответствии:

- с Конституцией Российской Федерации, принятой всенародным голосованием 12.12.1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020,
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (далее – ТК РФ),
- Федеральным Законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в последней редакции),
- Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюзов работников образования и науки РФ на 2019-2021 годы,
- Территориальным отраслевым Соглашением между комитетом по образованию администрации города Мурманска и Мурманской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 годы,
- Федеральным законом "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" от 16.12.2019 N 439-ФЗ (редакция от 24.02.2021),
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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",
- Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н “Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта”,
- другими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, региональным и территориальным отраслевыми соглашениями.

1.3. В настоящем положении используются следующие понятия:

- **коллективный договор** – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- **работники** - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с муниципальным бюджетным общеобразовательным учреждением г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3»;

- **представитель работников** – выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ г. Мурманска СОШ №3, избранный представителями работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения (далее - Профсоюз),
- **работодатель** – муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – МБОУ г. Мурманска СОШ № 3/учреждение/школа),
- **представитель работодателя** – руководитель МБОУ г. Мурманска СОШ № 3.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБОУ г. Мурманска СОШ №3, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 (Профком);
- работодатель в лице его представителя – директор МБОУ г. Мурманска СОШ №3.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборной первичной профсоюзной организацией (*см. 30 ТК РФ*).

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников МБОУ г. Мурманска СОШ №3, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем трудового коллектива МБОУ г. Мурманска СОШ № 3, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Профком признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата.

1.8. Льготы и гарантии, предоставляемые из средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов Профкома.

1.9. Для достижения поставленных целей работодатель (или его полномочный представитель):

- **направляет** подписанный сторонами коллективный договор для регистрации в Министерство труда и социального развития Мурманской области;
- **знакомит** работников МБОУ г. Мурманска СОШ №3 с текстом данного коллективного договора под подпись в течение десяти рабочих дней после его регистрации. В случае отсутствия работника(ов) на рабочем месте по уважительной причине работодатель знакомит его(их) с текстом коллективного договора под подпись в течение трёх рабочих дней после выхода из отпуска, с больничного и др.

В случае несогласия с каким-либо пунктом коллективного договора работник(и) имеет(ют) право внести на рассмотрение работодателю свою редакцию данного пункта. Профком, а также работодатель, обязуются разъяснять работнику(ам) положения коллективного договора, содействовать его реализации;

- **оперативно рассматривает** и совместно обсуждает с Профкомом предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных

с ними отношений в учреждении и, не позднее чем в течение семи рабочих дней сообщает свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- **информирует** Профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления Профкому копий документов о принятии таких решений в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- **обеспечивает** соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- **привлекает** Профком к определению форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год;
- **содействует** участию Профкома в управлении МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 через представительство в органах самоуправления.

1.10. Профком МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации учреждения представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (*ст. 30 ТК РФ*).

1.11. Стороны определили следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- **учёт мнения** Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;
- **консультирование** работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- **получение** представителями работников от работодателя **информации** по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим Договором;
- **обсуждение** с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, вопросов и планов социально-экономического развития школы;
- **участие** в разработке и принятии Договора;
- **членство в комиссиях** организации с целью защиты трудовых прав работников;
- иные формы, предусмотренные и допускаемые действующим законодательством Российской Федерации.

1.12. Стороны определили следующий **перечень локальных нормативных актов** МБОУ г. Мурманска СОШ №3, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной

одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, и нормы их выдачи (*приложение №1*);

б) перечень должностей и профессий работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами (*приложение № 2*);

7) перечень должностей и профессий работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3, дающий им право на дополнительный оплачиваемый отпуск (*приложение № 3*).

Положения 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.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию Профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (*см. 12 ТК РФ*).

1.13 Договор заключен на срок не более трех лет. Данный Договор вступает в силу **01.09.2021 г.** Срок действия Договора по **31.08.2024 г.** (*см. 43 ТК РФ*). За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Договор сохраняет свое действие:

- в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 (*см.43 ТК РФ*),
- при смене формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности) (*см. 43 ТК РФ*),
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения (в течение всего срока реорганизации) (*см. 43 ТК РФ*),
- при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидации) (*см. 43 ТК РФ*).

1.15. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (*см. 43 ТК РФ*).

1.16. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ (*см. 44 ТК РФ*). Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в ходе переговоров. Принятые сторонами на основе взаимной договоренности дополнения и изменения являются неотъемлемой частью Договора.

1.17. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством об образовании, коллективным договором, локальными актами МБОУ г.Мурманска СОШ № 3.

2.2. **Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (*ст. 56 ТК РФ*).

2.3. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, внесение изменений и расторжение определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным и территориальным отраслевыми Соглашениями, настоящим Договором.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МБОУ г. Мурманска СОШ №3, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и применяться не могут.

2.5. Стороны принимают во внимание, что законодательством субъекта РФ может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников<sup>1</sup>.

2.6. **Профком обязуется** осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, а также контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах распределения учебной нагрузки и других видов занятости работников, при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

2.7. **Работодатель обязан** принимать во внимание, что к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам - лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения.

---

<sup>1</sup>Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»



2.8. С работником может заключаться письменный договор о полной материальной ответственности (*ст.244 ТК РФ*).

Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействие) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю:

- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;
- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

За исключением случаев, предусмотренных *ст.243 ТК РФ*, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:

- должность работника входит в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;
- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности и это условие предусмотрено в трудовом договоре. Руководитель учреждения ставит в известность Профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба.

## 2.9. **Гарантии при заключении трудового договора.**

2.9.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под подпись, которая ставится в экземпляре работодателя.

2.9.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Если работник не приступил к работе в обозначенные сроки, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.9.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ предъявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9.4. В соответствии со *статьей 57 ТК РФ* в трудовом договоре указываются:

- 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;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

## Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2021 – 2024 годы

---

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за 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, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.



2.9.6. Работодатель с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта", обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

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

2.9.8. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.9.9. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных *ч. 1 ст. 59 ТК РФ*.

В случаях, предусмотренных *ч.2 ст. 59 ТК РФ*, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Работодателю запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (*ст. 58 ТК РФ*).

При заключении срочного трудового договора по соглашению сторон учитывается мнение Профкома учреждения в отношении:

- лиц, получающих образование по очной форме обучения;
- лиц, работающих в МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 по совместительству;
- лиц, являющихся пенсионерами по возрасту, а также лиц, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами; Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.9.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодателю запрещено требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым

договором, без письменного согласия работника и заранее оговоренных условий оплаты дополнительного труда.

2.9.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю комплект документов в соответствии со *ст. 65 ТК РФ* (в том числе трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

С 01.01.2021 года у впервые трудоустраивающихся работников отсутствует возможность оформить бумажную трудовую книжку. В отношении таких новых работников информация о трудовой деятельности ведется работодателем в электронном виде.

Если работник подал письменное заявление о переходе на электронную трудовую книжку, то работодатель выдает ему бумажную трудовую книжку на руки. С этого момента он освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. В саму трудовую книжку вносится запись о подаче работником заявления о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

Страхователь (работодатель) представляет о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения, подачи зарегистрированными лицами заявлений о продолжении ведения страхователем трудовых книжек в соответствии со *ст.66 ТК РФ* либо о предоставлении страхователем зарегистрированным лицам сведений о трудовой деятельности в соответствии со *ст. 66.1 ТК РФ* следующие сведения:

- 1) страховой номер индивидуального лицевого счета;
- 2) фамилию, имя, отчество;
- 3) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные пунктом 2.1 статьи 6 ТК РФ.

2.9.12. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.9.13. 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 МБОУ г.Мурманска соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части 1 статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>2</sup>.

2.9.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (*ст.70 ТК РФ*). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (*ч.2 ст.67 ТК РФ*), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.9.15. В соответствии со *ст.70 ТК РФ* испытание при приеме на работу не устанавливается для:

---

<sup>2</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

## Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2021 – 2024 годы

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.9.16. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (*см. 71 ТК РФ*). Работодатель ставит в известность Профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.9.17. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МБОУ г. Мурманска СОШ №3, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>3</sup>.

2.9.18. При приеме на работу работодатель обязуется руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

---

<sup>3</sup>Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

2.9.19. Работодатель обязан своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.9.20. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (*ст. 151 ТК РФ*).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем **совмещения профессий (должностей)**.

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем **расширения зон обслуживания, увеличения объема работ**.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

2.9.21. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (**внутреннее совмещение**) и (или) у другого работодателя (**внешнее совмещение**).

2.9.22. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

## **2.10. Гарантии при изменении условий трудового договора**

2.10.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10.2. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи *57 ТК РФ*, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.10.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (*ст. 57 ТК РФ*).

2.10.4. 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.

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 приложения II.II к Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) *"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"* (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

2.10.6. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, которые определены сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся, 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*).

2.10.7. В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. 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 (*ст.74, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные «Положением об оплате труда МБОУ г.Мурманска СОШ № 3». Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении 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.



2.10.8. Локальные нормативные акты МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Профкома.

### **2.11 Гарантии при прекращении трудового договора.**

2.11.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Основаниями прекращения сторонами трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (*ст. 78 ТК РФ*);
- 2) истечение срока трудового договора (*ст. 79 ТК РФ*), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (*ст. 80 ТК РФ*);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (*ст. 71 и 81 ТК РФ*);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (*ст. 75 ТК РФ*);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*ч.4 ст. 74 ТК РФ*);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (*ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ*);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*ч.1 ст. 72.1 ТК РФ*);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (*ст. 83 ТК РФ*);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (*ст. 84 ТК РФ*).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.11.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.11.3. Расторжение трудового договора по *пункту 11 ст. 77 ТК РФ*, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.11.4. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюзной организации, по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным *п. 2, 5, 6 (а), 7, 8, 10 части 1 ст.81; абзацем 3 части 1 ст. 84; п. 2 ст. 278; п. 1, 2 статьи 336 ТК РФ* производится с учетом мотивированного мнения Профкома, в котором данный работник состоит на профсоюзном учете.

2.11.5. По соглашению сторон расторгнуть трудовой договор в сроки, указанные работником в заявлении о расторжении трудового договора в следующих случаях:



- переезда работника на новое место жительства;
- зачисления на учебу в образовательную организацию;
- выхода на пенсию;
- необходимости длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи.

2.11.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимаются 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 (*ч. 3 ст. 81 ТК РФ*).

2.11.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

2.11.8. Стороны договорились при расторжении трудового договора с беременной женщиной и лицами с семейными обязанностями руководствоваться *ст.261 ТК РФ*.

2.11.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (*ст. 66.1 ТК РФ*) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии *со ст.140 ТК РФ*. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленной в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного

документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя).

**2.12. Гарантии при установлении педагогическим работникам учебной нагрузки.**

2.12.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБОУ г.Мурманска СОШ № 3.

2.12.2. Учебная нагрузка учителей и преподавателя-организатора ОБЖ определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения МБОУ г.Мурманска СОШ № 3.

2.12.3. При установлении учителям, для которых МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.7 приложения II.П к Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) *"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"* (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204).

2.12.4. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей выпускных классов обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.12.5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

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

2.12.7. Работодатель должен уведомить (в письменной форме) педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

2.12.8. Преподавательская работа лиц, выполняющих 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.

2.12.9. 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 другим учителям.

2.12.10. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.12.11. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.12.12. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.12.13. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.12.14. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

### III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ* работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (*ст.82 ТК РФ*).

3.2. 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.

3.3. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников<sup>4</sup> 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.

3.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (*ч. 2 ст.179 ТК РФ*).

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

---

<sup>4</sup> Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»

- 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 боевых действий по защите Отечества (при наличии таких);
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Коллективным договором предусматриваются и другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- имеющие более длительный стаж работы в МБОУ г.Мурманска СОШ № 3, чем другие работники;
- предпенсионного возраста (за пять лет до страховой пенсии по старости, в т.ч. досрочной),
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие в работе с детьми инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено производственной необходимостью по соглашению между работником и работодателем или является условием трудового договора, независимо от обучения на бесплатной или платной основе;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной и(или) территориальной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющим трудовой стаж менее трех лет.

3.6. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с *п.2,3,5 ч.1 ст. 81 ТК РФ* с работником – членом Профсоюза.

3.7. Осуществлять выплаты, предусмотренные *ст.178 ТК РФ*, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

3.8. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.9. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации, средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот

орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

3.10. Работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, или после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

**3.11. К педагогической деятельности не допускаются лица:**

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей *статьи 331 ТК РФ*;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в третьем абзаце части второй *статьи 331 ТК РФ*;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

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 против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим 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».

**3.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- и в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованные с Профкомом с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования<sup>5</sup>.

4.2. 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 Профкомом. 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.

4.3. В соответствии с частью третьей *ст.333 ТК РФ* в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

---

<sup>5</sup> Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536)

<sup>19</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204)



4.4. Объем учебной нагрузки учителей (преподавателей) меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.5. 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 объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

4.6. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601<sup>19</sup>, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

4.7. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учётом мотивированного мнения Профкомка, а руководителю МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

4.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством<sup>6</sup>. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда

#### **4.8. Продолжительность рабочего времени.**

4.8.1. **Рабочее время** - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.8.2. Работникам административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресеньем. Продолжительность рабочего времени составляет для женщин 36 часов в неделю; для мужчин – 40 часов в неделю.

4.8.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

4.8.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени, также, устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

---

<sup>6</sup> В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

4.8.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.8.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе (заявлению):

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- 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.

4.8.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8.8. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601<sup>19</sup> и № 536<sup>18</sup>.

4.8.9. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22.00 до 6.00) сокращается на один час без последующей отработки (*см. 96 ТК РФ*). Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

4.8.10. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников<sup>7</sup>.

При составлении расписаний занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим

---

<sup>7</sup> Требуется не согласие работника на «окна», а именно его заявление, его инициатива. п.3.1. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536.

временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

4.8.11. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.8.12. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

4.8.13. В дни работы к дежурству по школе педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536<sup>18</sup>. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна (незначительной нагрузкой признается 1 час).

4.8.14. 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.

4.8.15. При составлении расписаний учебных занятий *при наличии возможности* учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536<sup>18</sup>, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>8</sup>.

4.8.16. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 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 учитель вправе использовать эти дни по своему усмотрению.

4.8.17. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со **ст.99 ТК РФ** только с предварительного согласия Профкома. К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. (**ст. 99 ТК РФ**).

---

<sup>8</sup> На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. Оплата труда при этом производится согласно *ст. 152 ТК РФ*.

4.8.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При 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.

4.8.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения Профкома в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников<sup>9</sup>.

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

4.8.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ г.Мурманска СОШ № 3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (*ст. 108 ТК РФ*).

4.8.21. В соответствии со *ст. 185.1 ТК РФ* 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 части третьей *ст.185.1 ТК РФ*, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

---

<sup>9</sup> Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.8.22. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (*см. 111 ТК РФ*).

4.8.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 19 шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (*см. 319 ТК РФ*).

4.8.24. В случае привлечения работника к организации и проведению ГИА и других экзаменов работодатель обязуется вести суммированный учёт рабочего времени и по итогам предоставлять в каникулярные дни отгулы за время, затраченное сверх учебной нагрузки.

#### **4.9. Каникулярный период (время).**

4.9.1. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы<sup>10</sup>.

4.9.2. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке<sup>11</sup>.

4.9.3. В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя. Шестой день отводится на самообразование. Если в этот день по плану школы предусмотрены какие-либо организационные мероприятия работник должен на них присутствовать.

4.9.4. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

4.9.5. График работы в период каникул утверждается приказом работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.9.6. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 может привлекаться к выполнению

---

<sup>10</sup> Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

<sup>11</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.9.7. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

#### **4.10. Классное руководство.**

4.10.1. Не допускается в каникулярный период и в течение учебного года отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

4.10.2. Отмена классного руководства в конкретном классе может быть произведена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству, что подтверждается служебными записками заместителя директора, курирующего данное направление работы в образовательном учреждении, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.10.3. Длительно отсутствующий по болезни и другим причинам педагогический работник, осуществляющий классное руководство, может быть заменен другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.10.4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть, также, возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой другого педагогического работника, длительно отсутствующего по болезни или другим причинам.

4.10.5. В случае необходимости классное руководство может осуществляться педагогами из числа руководителей и других работников образовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе.

#### **4.11. Отпуск.**

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с Профкомом. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.11.2. Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ*. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год при наличии средств денежной компенсацией могут быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более, чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести



месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

4.11.3. Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

4.11.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*см. 122 ТК РФ*).

4.11.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

4.11.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.11.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*см. 126 ТК РФ*).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией (при наличии финансовых средств) возможностей могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (*см. 126 ТК РФ*).

4.11.8. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года,

должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*см. 121 ТК РФ*);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.11.9. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (*см. 262.2. ТК РФ*).

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

4.11.10. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 2 календарных дней;
- для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» в 9 и 11 классах – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.11.12. Работодатель обязуется предоставлять по заявлению работника дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней следующим категориям работников (*см. 263 ТК РФ*):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (*см. 262 ТК РФ*).

4.11.13. Работодатель обязуется предоставлять по заявлению работников дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы (в каникулярное время) в следующих случаях:

- работающим инвалидам -1 календарный день;
- при отсутствии дней нетрудоспособности в течение учебного года – до 3 календарных дней (в период каникул в течение учебного года);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 2 календарных дней (в период каникул в течение учебного года).

4.11.14. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом учреждения (*см. 335 ТК РФ*).

4.11.15. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.11.16. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков. При этом в график отпусков вносятся соответствующие изменения.

4.11.17. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.11.18. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день<sup>12</sup>. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) определяется организацией самостоятельно в локальном нормативном акте<sup>13</sup>, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных *см. 119 ТК РФ*.

4.11.19. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, работающему в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных - для проезда к месту проведения отпуска и обратно (*см. 325 ТК РФ*);
- работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (*см. 286 ТК РФ*).

Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию

---

<sup>12</sup> Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

<sup>13</sup> Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно.

В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письменно (письмом, телеграммой) или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

4.11.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, при наличии материальных средств, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

#### **4.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации (Профком) обязуется:**

4.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

4.12.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных *ст. 372 ТК РФ*.

4.12.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

4.12.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536<sup>14</sup>.

### **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

5.1. Стороны исходят из того, что:

**заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (*ст. 129 ТК РФ*).

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения и включает в себя повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждения, учитывающие специфику, особенности труда работников учреждений и квалификационную категорию.

---

<sup>14</sup> Пункт 2.3 указанных Особенности.

Компенсационная часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты компенсационного характера, которые устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

5.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируется Положением об оплате труда сотрудников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3.

5.3. Для работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3, по должностям работников образования, устанавливаются размеры окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам, в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются рекомендуемые размеры окладов.

5.4. Зарботная плата работника МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Образование новых окладов (должностных окладов) осуществляется посредством установления к окладу (должностному окладу) следующих повышающих коэффициентов:

- по уровню профессиональной квалификационной группы;
- за специфику работы в отдельных учреждениях;
- за квалификационную категорию.

5.7. Педагогическим и другим работникам МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам по профессиональным квалификационным группам и могут быть установлены персональные надбавки.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере (до 10%) по сравнению с должностными окладами установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест работников.

5.9. Работникам МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Выплата среднего заработка работнику производится накануне ухода работника в отпуск, но не позднее 3 дней до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (*ст.136, 139 ТК РФ*).

5.10. Зарботная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3» и включает в себя:

5.10.1. Оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;

5.10.2. Повышение размера оклада работников (учителей и других педагогических работников за



индивидуальное обучение на дому детей имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения, повышение должностного оклада на 20%);

#### 5.10.3. Компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на вредных и опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- работа в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за фактически отработанное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

Выплаты по мерам социальной поддержки работникам МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

#### 5.10.3. Выплаты стимулирующего характера:

- педагогу – молодому специалисту;
- за напряженность и высокие результаты работы;
- по показателям стимулирования для различных категорий персонала МБОУ г. Мурманска СОШ № 3.

#### 5.10.4. Премии:

- за основные результаты работы;
- единовременные премии;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

5.10.5. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школа № 3», Положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска «Средняя общеобразовательная школы № 3», локальными нормативно-правовыми актами МБОУ г. Мурманска СОШ № 3: выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам (конкретный размер, условия, порядок установления их).

5.11. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца (25 числа - заработная плата за первую половину месяца, 10 числа следующего месяца - заработная плата за месяц). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*см. 136 ТК РФ*).

5.11. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в порядке, предусмотренном *см. 142 ТК РФ*. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*см. 4 ТК РФ*).

На период приостановки работы за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат



при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (*ст. 236 ТК РФ*).

5.13. Работодатель обязуется своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.15. За педагогическим работником сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;
- не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года;
- сохранение за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5.16. В целях реализации *ст.101 ТК РФ, ст.119 ТК РФ* и компенсации работникам дополнительной нагрузки за эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности определены должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем (Приложение №3)

5.17. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели – в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами *ст.134 ТК РФ*.

5.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.19. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала,

ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.20. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.21. Экономия фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения, принимаемых по согласованию с Профкомом.

5.22. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы 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; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома.

5.23. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):

- перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. 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 (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель);
- наличными в кассе МБОУ ЦБ.

5.24. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м за ставку заработной платы.

5.25. Работникам, чья заработная плата без учета выплат компенсационного характера за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу составляет менее минимального размера оплаты труда, указанные выплаты не включаются в состав МРОТ, а начисляются сверх МРОТ<sup>15</sup>.

5.26. Штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН)

---

<sup>15</sup> Письмо Минтруда РФ от 04.09.2018 № 14-1/ООГ-7353, Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П

к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях<sup>16</sup>. При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся, воспитанников в классе, группе, за фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе по иным причинам педагогическому работнику устанавливается доплата, как это предусмотрено при увеличении объема выполняемой работы (*ст. 151 ТК РФ*).

5.27. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

5.28. Тарификация педагогических работников муниципальных образовательных учреждений производится один раз в год (на начало учебного года). В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям. В случае, если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

5.29. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки за выслугу лет, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы<sup>17</sup>.

5.30. Предельная доля расходов на оплату административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации составляет не более 30 процентов.

5.31. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 30% средств фонда заработной платы<sup>18</sup>:

5.32. Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителю Организации определяется долей достигнутых показателей эффективности деятельности Организации.

Стимулирующие выплаты руководителю Организации, в том числе за дополнительную работу, устанавливаются на основании приказа учредителя<sup>19</sup>.

5.33. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и устанавливается приказом комитета по образованию администрации города Мурманска. Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, расчета кратности устанавливаются комитетом по образованию администрации города Мурманска. Должностные оклады заместителей

---

<sup>16</sup> Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

<sup>17</sup> Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», примечания 1, 2

<sup>18</sup> Письмо Минобрнауки РФ от 29.12.2017г. № ВП-1992/02 «О методических рекомендациях по формированию системы оплаты труда работников общеобразовательных организаций», пункт 2.2.

<sup>19</sup> Положение об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия (утв. постановлением Правительства РК от 17.05.2016 г. № 169), пункт 3.7.

руководителей устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премии на основании приказа комитета по образованию за счет централизованных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения

5.34. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, с учетом мнения профсоюзной организации.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ**

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. В соответствии с решением Совета депутатов города Мурманска № 11-143 от 29.05.2020 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера, и о признании утратившими силу отдельных решений Мурманского городского Совета и совета депутатов города Мурманска», лицам, работающим по найму постоянно или временно в МБДОУ устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

- выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера в порядке и на условиях, установленных Правительством Российской Федерации для районов Крайнего Севера;
- работникам в возрасте до 35 лет процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства;
- работникам в возрасте до 35 лет, которым до дня вступления в силу настоящего решения процентная надбавка к заработной плате не установлена или установлена не в полном размере, указанная надбавка устанавливается в полном размере со дня вступления в силу настоящего решения.

6.2. Работнику учреждения и членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый 1 раз в 2 года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту проведения отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путём.

К членам семьи работника учреждения, имеющим право на компенсацию расходов, относятся неработающие муж (жена), несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные), фактически проживающие с работником.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника и неработающих членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов. Данные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался предоставленным ему настоящей статьёй правом. Указанные гарантии и компенсации предоставляются работнику только по основному месту работы.

Время, предоставляемое 1 раз в 2 года для проезда к месту использования отпуска и обратно, не засчитывается в срок отпуска.

Размер, условия и размеры компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11 апреля 2013 г. № 766 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) и обратно муниципальным служащим, лицам, замещающим муниципальные должности, лицам, работающим в муниципальных учреждениях города Мурманска, и неработающим членам их семей».

6.3. Работникам организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета муниципального образования город Мурманск, и членам их семьи при переезде к новому месту жительства в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением случаев увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда любым видом транспорта (за исключением такси) по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью железнодорожным, водным и (или) автомобильным транспортом по фактическим расходам в пределах территории Российской Федерации.

6.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» (в редакции изменений, внесенных федеральным законом от 01.04.2019 г. № 48-ФЗ) Работодатель (страхователь):

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации в размере, определенном законодательством;
- получает в органах Пенсионного фонда достоверные сведения о зарегистрированных (застрахованных) лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда Российской Федерации документы, подтверждающие регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, и выдает под роспись застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера, копию сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- контролирует соответствие реквизитов документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, выданного зарегистрированному лицу, реквизитам документов, удостоверяющих личность указанного лица, работающего у него по трудовому договору или заключившему договор гражданско-правового характера.

6.5. Гарантировано медицинское обслуживание за счёт фонда медицинского страхования.

6.6. Обеспечивается защита персональных данных работников (ст. 86-90 ТК РФ).

6.7. Предоставляются путёвки в оздоровительные лагеря детям работников по решению трудовых коллективов в случае заключения договоров с соответствующими учреждениями.

6.8. На период действия Положения «О порядке предоставления мер социальной поддержки педагогических работников муниципальных учреждений города Мурманска» утвержденного

Постановлением администрации города Мурманска от 10.06.2013 № 1433 (в редакции постановления администрации города Мурманска от 25.08.2016 № 2558), выплачивать следующие меры социальной поддержки:

- педагогу - молодому специалисту - единовременное пособие в размере шести должностных окладов. Выплата педагогу молодому специалисту единовременного пособия производится по личному заявлению работника;
- педагогическим работникам и руководителю (ежегодно) - разовая материальная помощь в размере одного должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются;
- педагогу - молодому специалисту (в течение первых трех лет работы ежемесячно) - 20 % надбавка к должностному окладу. Надбавка учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;
- педагогическим работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) - единовременное пособие в размере трех должностных окладов. Выплата единовременного пособия производится при окончательном расчете. На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются. При увольнении пенсионера после повторного трудоустройства единовременное пособие не выплачивается.

6.9. Выплачивает доплату за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов утра в размере 35%. Продолжительность работы в ночное время, уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, следующим работникам: сторожам.

6.10. В пределах средств на оплату труда руководитель учреждения имеет право в исключительных случаях оказывать материальную помощь.

6.11. Комитет по образованию администрации города Мурманска оказывает содействие работникам учреждений образования, нуждающимся в улучшении жилищных условий, осуществляет их учёт совместно с городской общественной комиссией, определяет очерёдность и получения выделяемого жилья.

6.12. Работодатель обязан предусмотреть возмещение расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 (в ред. от 29.07.2015 г. № 771) «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

6.13. В целях повышения заинтересованности работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3 при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях (*Региональное отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2021 годы; Территориальное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в учреждениях системы образования города Мурманска на 2019 -2021 г.г.*):



**Коллективный договор**  
 муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска  
 «Средняя общеобразовательная школа №3»  
 на 2021 – 2024 годы

№ п/п	Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1.	Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (преподаватель), ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
2.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (преподаватель), ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), допризывной подготовки сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания), педагог дополнительного образования
3.	Учитель технологии (трудового обучения)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду, педагог дополнительного образования
4.	Учитель-логопед	Учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для детей с ограниченными возможностями здоровья, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
5.	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
6.	Учитель (преподаватель) физкультуры (физвоспитания)	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель
7.	Педагог-психолог	Воспитатель, социальный педагог; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Педагог-организатор	Старший вожатый, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

## VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности 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 ежегодно заключать Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашениями по охране труда, денежные средства из фонда охраны труда и дополнительных услуг в сумме, установленных Соглашениями.

7.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

7.3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома (*см. 212 ТК РФ*).

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения требований охраны труда на начало учебного года.

7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.

7.7. 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.

7.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (*см. 221 ТК РФ*).

7.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

7.10. 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 (*см. 220 ТК РФ*).

7.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. При временной нетрудоспособности работника более 30-ти календарных дней в связи с несчастным случаем, связанным с производством, производить разовую выплату в размере оклада в виде материальной помощи из внебюджетных средств.

7.12. 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.

7.13. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по специальной оценке условий труда.

7.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране

труда.

7.15. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.

7.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.

7.17. При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей; предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

7.18. Оборудовать (по возможности) в учреждении помещение для отдыха работников, свободных от занятий.

7.19. Совместно с Профкомом вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых детей работников учреждения.

Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.20. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности и получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.21. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

Разрабатывать и осуществлять в учреждении меры пожарной безопасности.

Проводить противопожарную пропаганду, обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание, сооружения и на иные объекты учреждения.

Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в образовательном учреждении, в том числе о происшедших на их территории пожарах и их последствиях.

Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов к учреждению.

Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны в учреждении исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123 - ФЗ «Технический регламент о требованиях пожарной безопасности».

7.22. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников (при возможности);
- осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченное лицо по охране труда;
- проводить проверки состояния охраны труда в МБОУ г. Мурманска СОШ №3, выполнения мероприятий по охране труда в учреждении;
- участвовать в комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, доводить до сведения работников информацию о наличии вредных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса;
- оказывать работникам МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 практическую помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсацию за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

## **VIII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

8.1. Аттестация педагогических работников производится в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

8.2. Локальными нормативными актами МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 предусмотрена аттестация заместителей руководителя.

8.3. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- напоминает работнику об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- создает условия для прохождения педагогическими работниками учреждения аттестации в целях установления квалификационной категории в пределах его полномочий, и по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- организывает проведение аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности педагогических работников организации, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей), один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности,
- для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности формирует аттестационную комиссию, в состав которой в обязательном порядке включается представитель Профкома,

- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, в установленные сроки знакомит работника с подготовленным представлением;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

## **IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации<sup>20</sup>;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

9.2. Работодатель гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

9.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить право выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;
- минимизировать составление молодыми педагогами отчётной документации<sup>21</sup> (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

9.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

---

<sup>20</sup> Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательную организацию;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ (ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНА ПЕРЕПОДГОТОВКА)**

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с Профкомом на каждый календарный год с учётом программы развития учреждения и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>22</sup>.

10.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ, Письмом Минобрнауки России №08-415 и Общероссийского Профсоюза образования №124 от 23.03.2015г.<sup>23</sup>.

10.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

10.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>24</sup>. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

10.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

---

<sup>22</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>23</sup> Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

<sup>24</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».



10.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя<sup>25</sup>, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

10.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ТК РФ.

10.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

10.1.9. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре<sup>26</sup>.

## **XI. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО**

11.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

### **11.2. Стороны договорились о том, что:**

11.2.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (*ст. 370 ТК РФ*).

11.2.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

---

<sup>25</sup>Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

<sup>26</sup> В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

11.2.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.2.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.2.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

11.2.7. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.2.8. Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений и расходовании их, согласно смете.

11.2.9. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (*см. 82, 374 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*см. 99 ТК РФ*);
- разделение рабочего времени на части (*см. 105 ТК РФ*);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (*см. 113 ТК РФ*);
- очередность предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- применение систем нормирования труда (*см. 159 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*см. 135 ТК РФ*);
- массовые увольнения (*см. 180 ТК РФ*);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*см. 101 ТК РФ*);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*);
- создание комиссий по охране труда (*см. 218 ТК РФ*);
- составление графиков сменности, расписания занятий, уроков (*см. 103 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*см. 136 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (*см. 154 ТК РФ*);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*см. 193, 194 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*см. 196 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*см. 136 ТК РФ*)
- и другие вопросы.

## **ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

12.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются законодательством Российской Федерации.

### **12.1. Работодатель:**

12.1.1. предоставляет Профкому независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также, предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МБОУ г. Мурманска СОШ № 3;

12.1.2. предоставляет Профкому в бесплатное пользование помещения, 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 (статья 377 ТК РФ);

12.1.3. не препятствует представителям Профкома, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

12.1.4. не допускает 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;

12.1.5. привлекает представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

12.1.6. предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

12.1.7. обеспечивает участие Профкома в работе органов управления МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

12.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) Профкома, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда, внештатными техническими инспекторами труда Профсоюза, не менее двух раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение

с отрывом от производства по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

12.1.9. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации.

#### **12.2. Стороны совместно:**

12.3.1. представляют работников учреждения к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к присвоению почетных званий работникам образовательной организации;

12.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность Профкома по реализации уставных задач Профсоюза;

### **XIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

13.2. Стороны:

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора,
- осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений,
- отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников трудового коллектива МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 1-2 раза в год на общем собрании работников трудового коллектива,
- рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением,
- соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

13.3. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях. (ст. 195 ТК РФ).

13.4. Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива МБОУ г. Мурманска СОШ № 3 № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» июня 2021 года.

### **XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на

## Коллективный договор

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения г. Мурманска  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
на 2021 – 2024 годы

---

официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.2. 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 установленном законом порядке<sup>27</sup>.

14.3. Дата вступления коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

---

<sup>27</sup> В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Перечень профессий и должностей работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3,  
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами  
индивидуальной защиты и нормы их выдачи

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (количество комплектов)	Нормативный документ
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 171</p>
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий .</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p><b>Зимой дополнительно:</b> куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке.</p> <p>Ботинки кожаные утеплённые с защитным подноском.</p> <p><b>или</b> сапоги кожаные утеплённые с защитным подноском,</p> <p><b>или</b> валенки с резиновым низом</p> <p>Головной убор утеплённый</p> <p>Рукавицы меховые</p> <p><b>или</b> вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки</p> <p><b>или</b> рукавицы</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт на 1,5 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара на 2года</p> <p>1 шт</p> <p>1 пара</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 23</p>



3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий .</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов.</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные.</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар до износа до износа до износа</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 135</p>
4	Сторож (вахтер)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском.</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием.</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 163</p>
5	Библиотекарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 30</p>
6	Гардеробщик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н</p> <p>Приложение, пункт № 19</p>
7	Лаборант кабинета химии	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) – <b>норма выдачи на 1 месяц</b></p>	
	Лаборант кабинета физики	<p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Коврик диэлектрический</p> <p>Указатель напряжения</p> <p>Инструмент с изолирующими ручками</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>	

8		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) – <b>норма выдачи на 1 месяц</b>	
9	Учитель технологии	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	4 шт.	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) – <b>норма выдачи на 1 месяц</b>	

**Примечание:** Перечень профессий и должностей может быть изменен в связи с изменением законодательства Российской Федерации.

Перечень должностей и профессий работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3,  
имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессии или должности	Норма выдачи на 1 месяц	Основание
1.	Гардеробщик	200 грамм (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
2.	Дворник	200 грамм (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
3.	Лаборант физики и лаборант химии	200 грамм (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
4.	Рабочий по обслуживанию зданий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»
5.	Уборщик производственных помещений	200 грамм (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Перечень профессий и должностей работников МБОУ г.Мурманска СОШ № 3,  
дающий им право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (количество дней)
1	Заместители директора	6
2	Документовед	3

Прошнуровано,  
пронумеровано и скреплено печатью  
листов



*274*  
*Կրթության հետք*  
\_\_\_\_\_  
Դիւրէկտոր ՄՅՕՍ ՏՕՍԻ №3  
\_\_\_\_\_  
Դ.Ս.Տօլօւքինա