

Государственное общеобразовательное учреждение Тульской области  
«Болоховская школа для обучающихся с ограниченными возможностями  
здоровья»

---

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2023 годы

От работодателя:

И.о. директора

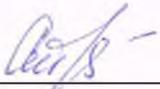
ГБОУ ТО «Болоховская школа для  
обучающихся с ОВЗ»

  
Т.В. Гусева



От работников:

Председатель Совета школы

  
Степанова О.В.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации принятой всенародным голосованием 12.12.1993, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников государственного образовательного учреждения Тульской области «Болоховская школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья» (далее - учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета школы.
- Работодатель в лице его представителя - директора учреждения.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений Советом школы. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства, (ст. 36, 37, 38, 44 Трудового кодекса Российской Федерации.).

1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание Совета школы не реже одного раза в год.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

Форма трудового договора утверждается директором учреждения. (приложение № 1 к коллективному договору).

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, коллективным договором и иными соглашениями, являются недействительными и не могут применяться.

2.2. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а для педагогических работников, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.3. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса Российской Федерации);

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- выполнять условия заключенного трудового договора;

- изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества учреждения, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 Трудового кодекса Российской Федерации);

- рассматривать все вопросы, связанные сокращением численности и штата работников, по согласованию с Советом школы;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)

- лица, проработавшие в учреждении более 10 лет.

- лица, награжденные государственными (ведомственными) наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи;

- не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261

Трудового кодекса Российской Федерации);

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет, одинокую мать, воспитывающая ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п 1. 5 - 8. 10 или 11 ч 1 ст 81 или п 2 ст. 336 ТК РФ)

2.4. После заключения трудового договора работник подписывает соглашение о неразглашении сведений, ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей и согласие на обработку персональных данных.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

#### **СТОРОНЫ пришли к соглашению о том, что:**

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

3.2 Работодатель с учётом мнения Совета школы определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности);

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;

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

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения вторым профессиям, необходимым для образовательного учреждения;

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к ПКГ со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Работодатель обязуется:**

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

4.2. Уведомление должно содержать: должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

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

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, из числа лиц, ранее уволенных из учреждения.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1.Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. В области оплаты труда стороны договорились оплачивать труд работников в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

Работодатель обязан выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами или какими - либо другими формами оплаты.

Работодатель принимает меры по обеспечению первоочередности расчетов с работниками по заработной плате.

Если дни выплаты зарплаты совпадают с выходными или праздничными днями, зарплата выплачивается накануне.

При наличии задолженности по выплате заработной платы и другим выплатам, полагающимся работникам учреждения, работодатель совместно с Советом школы принимает меры по погашению этой задолженности.

6.2. Стороны признают:

1) Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения при наличии ведомственной награды;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

2) Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, в образовательных организациях независимо от их типов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория;
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель, учитель, воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа), социальный педагог, педагог-организатор, старший педагог дополнительного образования, 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»)
Старший воспитатель, воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения), инструктор по труду, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, логопед, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам), воспитатель, старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования, (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре), инструктор по физической культуре
Преподаватель образовательной организации профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) в общеобразовательной организации

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

### 6.3. Стороны договорились:

Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда. в

том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и 3 число следующего месяца.

Работодатель обязуется выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате установленной форме.

Заработная плата, выплачиваемая за первую половину месяца должна определяться с учетом фактически отработанного работником времени (фактически выполненной работы).

При определении размера заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать:

- оклад работника за отработанное время;
- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию).

При окончательном расчете заработной платы за месяц учитываются:

- оклад работника за отработанное время;
- повышающие коэффициенты за отработанное время (повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет; персональный повышающий коэффициент к должностному окладу; повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию);
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

Работодатель гарантирует сохранение заработной платы в полном размере:

- за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения коллективного договора, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

7.1. Работодатель обязан:

Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателями нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней заработной платы.

Обеспечить за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2. Стороны в соответствии с требованием законодательства:

- Обеспечивают участие представителей Совета школы в расследовании аварий.

несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- Обеспечивают беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель признает социальные гарантии и льготы, предусмотренные федеральным законодательством и законодательством Тульской области.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

8.3. Выплата пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам осуществляются на основании листка нетрудоспособности, выданного медицинской организацией в форме документа на бумажном носителе или (с письменного согласия застрахованного лица) сформированного и размещенного в информационной сети страховщика в форме электронного документа, подписанного усиленными квалифицированными электронными подписями медицинского работника и медицинской организации.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

9.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

9.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

9.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

9.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

К коллективному договору прилагается:

- форма трудового договора (приложение 1)

Форма  
трудового договора с работником государственного  
(муниципального) учреждения

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(город, населенный пункт)

\_\_\_\_\_ (наименование учреждения в соответствии с уставом)  
в лице \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (должность, ф.и.о.)  
действующего на основании \_\_\_\_\_ (устав, доверенность)

\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем  
работодателем, с одной стороны, и \_\_\_\_\_ (ф.и.о.)

именуемый(ая) в дальнейшем работником, с другой стороны (далее - стороны)  
заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет  
работнику работу по \_\_\_\_\_ (наименование должности, профессии или

\_\_\_\_\_ специальности с указанием квалификации)  
а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с  
условиями настоящего трудового договора:

\_\_\_\_\_ (указать конкретные виды работ, которые работник должен выполнять по  
\_\_\_\_\_ трудовому договору)

2. Работник принимается на работу:

\_\_\_\_\_ (полное наименование филиала, представительства, иного обособленного  
структурного подразделения работодателя, если работник принимается на  
работу в конкретные филиал, представительство или иное обособленное  
структурное подразделение работодателя с указанием его местонахождения)

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении  
работодателя \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (наименование необособленного отделения, отдела, участка,  
\_\_\_\_\_ лаборатории, цеха и пр.)

4. Работа у работодателя является для работника: \_\_\_\_\_ (основной, по  
\_\_\_\_\_ совместительству)

5. Настоящий трудовой договор заключается на: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (неопределенный срок, определенный срок (указать продолжительность), на  
\_\_\_\_\_ время выполнения определенной работы с указанием причины (основания)  
\_\_\_\_\_ заключения срочного трудового договора в соответствии со статьей 59  
\_\_\_\_\_ Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Условия труда на рабочем месте: \_\_\_\_\_

7. Настоящий трудовой договор вступает в силу с "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

8. Дата начала работы "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

9. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой  
\_\_\_\_\_ работе.

II. Права и обязанности работника

10. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

11. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### III. Права и обязанности работодателя

12. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

13. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

### IV. Оплата труда

14. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты

в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты

15. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

16. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### V. Рабочее время и время отдыха

17. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) \_\_\_\_\_

(нормальная, сокращенная, неполное рабочее время)

18. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.

19. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) \_\_\_\_\_

20. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

21. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ в связи \_\_\_\_\_

(указать основание установления дополнительного отпуска)

22. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

#### VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

23. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены \_\_\_\_\_

(вид страхования, наименование локального нормативного акта)

25. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): \_\_\_\_\_

ИНН

серия  
кем выдан  
дата выдачи " " г.

N

\_\_\_\_\_  
(должность)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(ф.и.о.)

\_\_\_\_\_  
(подпись)

Работник получил один экземпляр настоящего  
трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись работника)