

Российская Федерация Пермский край  
город Березники

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 24

на 2017 - 2019 годы

Принят на собрании коллектива работников МАОУ СОШ № 24  
Протокол № 3 от «11» октября 2016 г.



Срок действия коллективного договора – три года:  
с 20 января 2017 г. – по 19 января 2020 г.

**От работодателя:**

Исполняющий обязанности  
директора  
МАОУ СОШ № 24

Л.А. Столярова Л.А. Столярова

2016 г.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ СОШ № 24

Т.Г. Пасхина Т.Г. Пасхина

«11» октября 2016 г.  
М.П.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 24 и заключаемый между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с нормами:

- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 20.02.2014 г.;
- иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашениями всех уровней.

1.4. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- **Работодатель** – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 24 (в дальнейшем также МАОУ СОШ № 24, или школа), далее именуемое – Учреждение, вступившее в трудовые отношения с работниками.

- **Представители работодателя** - директор Учреждения, а также другие полномочные в соответствии с уставом Учреждения, иными правовыми актами лица, которые выполняют функции Работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

- **Работники Учреждения**, являющиеся членами Березниковской территориальной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее — профсоюз), в лице *первичной профсоюзной организации Учреждения*, - являющейся **представительным органом работников МАОУ СОШ № 24** в социальном партнерстве (далее — профком).

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профком с соответствующим заявлением (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, *но профком не несет ответственности за нарушения прав работников не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.*

1.7. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение двух недель после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

1.12. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- 1). Правила внутреннего трудового распорядка школы;
- 2). Положение о системе оплаты труда работников школы;
- 3). Положение о порядке распределения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам;
- 4). Положение об оценке результативности и эффективности педагогических работников и установления им стимулирующих выплат;
- 5). Соглашение по охране труда;
- 6). Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 7). Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9). другие локальные акты школы.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым территориальным Соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки педагогическим работникам (ст. 333 ТК РФ), режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки, устанавливается в соответствии с:

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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» и

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536-ФЗ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

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

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных

учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (групп) и программам производится в соответствии с:

- 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» и

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536-ФЗ «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

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

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст.ст. 77, 78, 79, 80 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза, может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ст.ст. 81, ст.82 ТК РФ.

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

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома (ст.ст. 196, 372 ТК РФ) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по профилю деятельности).

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

3.3.3. 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, в случае, когда обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников учреждения в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276).

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

##### **4. Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять в письменной форме выборный орган первичной профсоюзной организации до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников в порядке, определенном ст. 82 ТК РФ.

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

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

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 81 ТК РФ) при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:



- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- не допускается увольнение двух работников из одной семьи (супругов) в течение одного года.

При увольнении по сокращению численности или штата следует также учитывать (в соответствии со ст.ст. 256, 261 ТК РФ), что нельзя уволить по данному основанию:

- беременных женщин;
- женщин в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ).

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных учреждений в течение 6 месяцев.

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

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), (Приложение № 1), условиями трудового договора, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также, должностными инструкциями, либо должностными обязанностями, определенными в трудовом договоре (ст.ст. 21, 8, 57, 68 ТК РФ), работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ; приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения, с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном трудовым кодексом РФ (ст. 153 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.9. Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с ограничениями и гарантиями, предусмотренными ст. 99 ТК РФ и другими 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 роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами.

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

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно - вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Трудовым кодексом РФ, графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части и отзыв из него производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124 - 125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (ст. 124 ТК РФ).

### 5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, определенных в соответствии с действующим законодательством (ст. 128 Трудового кодекса РФ):

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в день рождения работника – 1 день;
- для сопровождения первоклассника в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае регистрации брака работника – до 3 календарных дней (детей работника – 1 календарный день);
- для участия в похоронах родных и близких (родителей, супругов, детей; братьев, сестер) – до 5 дней;
- в случае аварийной ситуации в квартире – 1 календарный день;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми – до 14 календарных дней (в соответствии со ст. 263 ТК РФ).

5.13.3. Предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые выходные дни в следующих случаях:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению – до 4 дней в месяц (в соответствии со ст. 262 ТК РФ).

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ);

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней (только в каникулярное время: осенние, зимние и весенние каникулы); предоставление данных выходных дней не суммируется.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ, статья 47 п. 5.4 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.14. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ). Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе для работников (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка школы) устанавливается – суббота.

В учреждении рабочее время и режим работы работников установлен Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1, Изменения № 1).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в 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).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 15 мин до начала занятий и продолжаться не более 15 мин после их окончания.

5.17. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее, чем за 15 минут до начала занятий (п. 6.3. Правил внутреннего трудового распорядка школы, Приложение № 1).

5.18. Работники учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, секретарь, лаборант, дворник, уборщик, гардеробщик) должны приходить на рабочее место не менее, чем за 15 минут до начала работы (п. 6.6. Правил внутреннего трудового распорядка).

## **6. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений г. Березники, утвержденным Постановлением администрации города Березники Пермского края от 10.07.2013 г. № 1087, Положением о системе оплаты труда работников школы и условиями трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счет средств краевого бюджета, предусмотренных на оплату труда работников образовательных учреждений, внебюджетных средств, и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

6.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально – квалификационным группам, повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

6.5. Средняя заработная плата основного персонала учреждения должна соответствовать средней заработной плате по экономике Пермского края.

6.6. Работодатель регулярно (ежемесячно) информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, путем выдачи лично каждому работнику на руки Расчетных карточек.

6.7. Работодатель, совместно с профкомом, разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.

6.8. Учителю, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководящим производственной практикой студентов, производится доплата в соответствии с Положением о системе оплаты труда и Положением о порядке распределения компенсационных и стимулирующих выплат учреждения за весь период этой работы.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы работникам производится безналичным способом путем перечисления денежных средств на лицевые (карточные) счета, открытые на имя работников в банках, двумя частями:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 10 числа следующего за отработанным месяца.

6.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.11. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (Приложение № 5).

6.12. До проведения аттестации рабочих мест по условиям труда оплата труда работников с тяжелыми, вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579 (в редакции приказа Гособразования СССР от 3 января 1991 года N 1).

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера.

Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме, с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников школы (Приложение № 2) и Положением о порядке распределения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам учреждения (Приложение № 3).

6.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада/должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время, в соответствии с частью 3 ст. 154 ТК РФ.

6.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.16. Работодатель обязуется:

6.16.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.16.2. Представителям работников учреждения на время участия в разрешении коллективного трудового спора определены гарантии в соответствии со ст. 405 ТК РФ.

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.18. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

6.19. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.20. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

6.21. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрения.

Все формы поощрения за труд производятся с учетом мнения профкома.

6.22. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.

6.23. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории, независимо от преподаваемого предмета.

6.24. Работодатель производит оплату труда педагогическим работникам, с учетом имеющейся у них квалификационной категории (в течение срока ее действия), за выполнение педагогической работы по должности, по которой квалификационная категория не установлена (Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 03.12.2014 г. N 08-1933/505).

6.25. Педагогическим работникам, на основании приказа руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4 месяцев);
- закрытия учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 5.4 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;



- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения.

6.26. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личных заявлений, в соответствии с приказом руководителя образовательного учреждения, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Действие квалификационной категории педагогическим работникам не продлевается.

## 7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Совместно с профсоюзом представляет в комитет по вопросам образования администрации г. Березники, администрацию г. Березники предложения по вопросам улучшения жилищных условий нуждающихся работников, о выделении ссуд работникам на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Регулярно пополняет библиотечный фонд школы методической литературой.

7.3. Предусматривает перерывы достаточной продолжительности для приема пищи работников Учреждения.

7.4. В пределах экономии и внебюджетных средств учреждения работникам могут производиться дополнительные *выплаты социального характера*:

7.4.1. С учетом мнения профсоюзного комитета, на основании письменного заявления работника оказывает единовременную материальную помощь в следующих случаях:

7.4.1.1. в связи с юбилеем работника (55-летия и каждые последующие 5 лет со дня рождения) – до 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.4.1.2. на лечение работника (медицинское обследование, сложные операции, продолжительное лечение) на основании медицинского заключения – до 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.4.1.3. в связи со смертью работника (членам его семьи) – до 5 000 (пять тысяч) рублей;

7.4.1.4. в случае стихийного бедствия (пожар, наводнение и др.), в связи с экстремальными случаями (ДТП, кража и др.) - до 10 000 (десять тысяч) рублей;

7.4.1.5. в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками (Международный день учителя, Международный женский день 8 марта, юбилей Школы) - до 3 000 (три тысячи) рублей;

7.4.1.6. при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по старости, при непрерывном педагогическом стаже от 25 лет и выше – до 10 000 (десять тысяч) рублей.

7.5. Материальная помощь одному сотруднику оказывается не более двух раз в год и выплачивается на основании приказа директора школы.

7.6. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством РФ;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.7. Работодатель (аттестационная комиссия учреждения) при аттестации работника на соответствие занимаемой должности обязан в представлении, наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника, давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей (в соответствии с Порядком, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276).

7.8. Педагогический работник вправе обжаловать все элементы, с которыми связаны результаты аттестации через комиссию по трудовым спорам в учреждении и суде. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ (глава 60), а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется гражданским процессуальным законодательством.

## **8. Организация досуга и отдыха работников и членов их семей**

### **8. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:**

8.1. организуют и создают условия для культурно–массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении. Работодатель и профком выделяют средства для проведения «Дня учителя», «Дня здоровья» по смете расходования этих средств;

8.2. по согласованию с органами местного самоуправления обеспечивают оздоровление и отдых детей работников в дни школьных каникул, согласно очередности и поданным заявлениям;

8.3. предусматривают приобретение новогодних подарков для детей сотрудников;

8.4. обеспечивает оздоровление работников за счет бюджетных средств, выделяемых органами местного самоуправления, внебюджетных средств учреждения, льготных профсоюзных путевок согласно очередности и поданным заявлениям.

## 9. Охрана труда и здоровья

### 9. Работодатель обязуется:

9.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда в размере, не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг.

9.2. 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).

9.3. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда в школе (Приложение № 7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.6. В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 г. № 28н) приобретать и выдавать за счет средств учреждения работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 8), а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии Приказом № 1122н от 17 декабря 2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

9.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

9.9. Проводить специальную оценку условий труда по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности в соответствии с Федеральным

законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (ред. от 01.05.2016 г.).

9.10. 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, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

9.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет (ст.ст. 227-230 ТК РФ).

9.12. 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.

9.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

9.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением Соглашения по охране труда.

9.17. 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 за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

9.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н).

9.19. Профком обязуется:

- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## 9.20. С целью улучшения работы по пожарной безопасности.

### 9.20.1. Работодатель:

- Обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:
- Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.
- Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.
- Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.
- Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.
- Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.
- Организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».
- Готовит инструкции по хранению пожароопасных и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений.
- Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.
- Осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения).
- Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

### 9.20.2. Профсоюз (профком):

- Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.
- Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения на:
  - наличие,
  - исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения,
  - исправность противопожарных гидрантов;
  - исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

- Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах.
- Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

### 9.20.3. Стороны договорились:

- По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.
- Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.
- Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## 10. Гарантии профсоюзной деятельности.

### 10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором (ст.371 ТК).

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. 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, не являющийся членом профсоюза, 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, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о порядке распределения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам учреждения (Приложение № 3).

10.8. 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.

10.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.12. Работодатель, с учетом мнения профкома, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (расчетной карточки), (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные, и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление порядка и сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

10.14. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## **11. Обязательства профкома**

### **11. Профком обязуется:**

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представление профсоюзами работников в силу закона не отрицает возможности наделения профсоюза полномочиями на представительство со стороны работников, не являющихся членами профсоюзов (ч. 4 ст. 37 ТК).

По вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (при разрешении индивидуальных трудовых споров, установлении индивидуальных условий труда и т. п.) профсоюз может представлять права и интересы работников, не являющихся членами профсоюзов, только в случаях наделения полномочиями на представительство.

Одним из условий представительства может являться материальная поддержка представляемыми работниками профсоюза (ч. 6 ст. 377 ТК).

11.2. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.



11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы права, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о его рассмотрении и применении к нарушителям мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны 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.

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

12.4. Ежегодно, не реже одного раза в год, стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу, после его подписания сторонами, с даты: **20 января 2017 года**.

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с момента его вступления в действие.

12.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.8. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ), либо в порядке, установленном законодательством РФ.

12.9. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок - не более трех лет (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

12.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

## Приложения к коллективному договору

- Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка школы.
- Приложение № 1.1. Изменения № 1 в Правила внутреннего трудового распорядка школы.
- Приложение № 1.2. Дополнение № 1 в Правила внутреннего трудового распорядка школы.
  
- Приложение № 2. Положение о системе оплаты труда работников школы.
  
- Приложение № 3. Положением о порядке распределения компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам.
  
- Приложение № 4. Положение об оценке результативности и эффективности педагогических работников и установления им стимулирующих выплат.
  
- Приложение № 5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.
  
- Приложение № 6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
  
- Приложение № 7. Соглашение по охране труда.
  
- Приложение № 8. Перечень должностей и профессий, дающих право работникам на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.