

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа №3»  
муниципального образования – городской округ город Касимов

## Коллективный договор на 2015 – 2018 гг.

Принят на общем собрании  
работников МБОУ «СШ №3»  
Протокол № 1 от 19.10.2015г.

от работодателя:

от работников:

Директор МБОУ «СШ №3»

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «СШ №3»



С.А.Никитина

М.М.Светлова

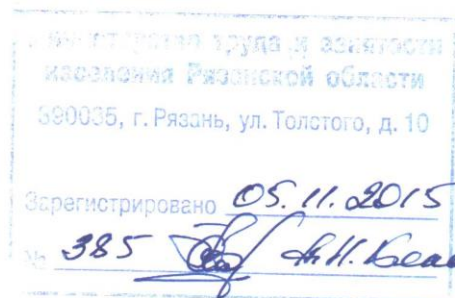
Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_

(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_г.

Руководитель органа по труду:



\_\_\_\_\_

(должность)

\_\_\_\_\_

(подпись)

\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №3» муниципального образования — городской округ город Касимов (далее образовательная организация) в лице работодателя директора Никитиной С.А и работниками образовательной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации МБОУ «СШ №3» Светловой М.М. в целях стабильной и эффективной работы образовательной организации.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально – экономические и профсоюзные отношения между работодателем и работниками образовательной организации.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, на работодателя и его представителей, кроме тех пунктов, выполнение которых обеспечивается за счет профсоюзных средств.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу со дня утверждения его на собрании трудового коллектива.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с директором образовательной организации, при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) в течение срока реорганизации, при ликвидации образовательной организации в течение всего срока ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.8. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.10. При приеме на работу новых работников профсоюзный комитет образовательной организации знакомит их с действующим коллективным договором под роспись.

## **2. ПРИЁМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.**

Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ). Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- заявление, написанное от руки;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- справку об отсутствии судимости;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- документ об образовании, о квалификации.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 58 и ст. 59 ТК РФ. В нем указывается срок его действия (не более 5 лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения (ст. 57 ТК РФ). Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

2.4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст. 70 ТК РФ), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК).

2.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 721 ТК РФ).

2.8. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 722 ТК РФ. Если замещение отсутствующего учителя производится другим педагогом без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

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

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.11. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 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, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ (ст. 336 дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником).

2.13. Работодатель в письменной форме уведомляет профсоюзный выборный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата

работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.14. В дополнение к категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ, такое право закрепляется:

- за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий,
- за одинокими матерями, имеющими детей до 16 летнего возраста и до 18 летнего возраста, если ребенок учится,
- за работниками, награжденными правительственными наградами,
- за работниками, которым осталось до выхода на пенсию по возрасту не более 2-х лет,
- за работниками, проработавшими в данной школе свыше 20 лет,
- за членами профсоюза при прочих равных условиях.

2.15. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией образовательной организации, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

2.16. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем.

2.17. На всех рабочих и служащих, проработавших более 5 дней, оформляется трудовая книжка согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях (ст. 66.ТК РФ).

2.18. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников-членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

### **3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.**

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

3.1. Режим рабочего времени в образовательной организации определяется:

3.1.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного выборного органа и принятыми на общем собрании работников;

3.1.2. Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

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

3.4. Продолжительность рабочего времени в течение дня педагогических работников устанавливается согласно расписанию уроков, должностных обязанностей работников и других нормативных документов. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.5. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.6. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Для учебно-вспомогательного персонала продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы. В непрерывно действующих учреждениях переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

3.8. Заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только с учетом мнения выборного профсоюзного органа и письменного согласия работника (ст. 99 ТК РФ).

3.10. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочной работы, выполненной каждым работником (ст. 99 ТК РФ).

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.12. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье. (ст. 111 ТК РФ).

3.13. Время осенних, зимних и весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.14. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам в количестве 1 дня, который по желанию работника присоединяется к очередному отпуску или используется в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ);
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет — четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);
- беременным женщинам при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях. Количество дней определяется по соглашению сторон на основании заключений женской консультации.

#### **4. ОТПУСКА**

##### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- 4.1. Предоставлять работникам ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 114 ТК РФ.
- 4.2. Предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно статье 115 ТК РФ.
- 4.3. В соответствии со статьей 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 (Ред. от 16.07.2009.) «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам и 42 календарных дня воспитателям, медицинским работникам образовательной организации.
- 4.4. В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации. По соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев.
- 4.5. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статье 120 ТК РФ.
- 4.6. Согласно статье 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:
  - время фактической работы;
  - время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;



- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- другие периоды времени, предусмотренные настоящим коллективным договором (использованные работником дни согласно п.п.4.7., 4.17).

4.7. Отдельным категориям работников в соответствии со статьями 117 и 119 ТК РФ устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.8. Утверждать очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков по согласованию (с учетом мнения) с выборным профсоюзным органом не позднее, чем за две недели до нового календарного года согласно статье 123 ТК РФ;

4.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника; о времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.10. По соглашению с работником переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, если работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (статья 124 ТК РФ).

4.11. Разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год.

4.12. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно статье 125 ТК РФ.

4.13. В соответствии со статьей 126 ТК РФ производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника.

4.14. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ.

4.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно статье 335 ТК РФ; порядок и условия данного отпуска определяются Уставом образовательной организации.

4.16. Согласно статье 128 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка (внука), регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных данным коллективным договором, например:

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года — 1 день;
- для сопровождения детей в дошкольные учреждения при проведении праздничных утренников – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 2 дня;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- для празднования юбилея дня рождения — 1 день;
- для ликвидации аварии в доме — 2 дня;
- при неотложной консультации врачей – специалистов – 2 дня (предоставляются справки);
- для оздоровления работника в частных больницах (клиниках) без предоставления больничного листа, но при предоставлении справок о лечении и при наличии возможности замены – до 21 дня.

4.17. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статьи 128, 263 ТК РФ);

4.18. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

#### **ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

4.19. Защищать права и интересы членов профсоюза, работников, уплачивающих денежные взносы, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков.

4.20. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников.

4.21. Своевременно, в установленные данным коллективным договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков.

4.22. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

### **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

#### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

5.1. Производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств областного бюджета.

5.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.3. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя выборного профсоюзного органа.

Устанавливать учебную нагрузку с учетом преемственности классов.

Сохранять объем учебной нагрузки и обеспечивать ее стабильность на протяжении учебного года.

5.4. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех же основаниях, что и у работающих педагогов. Упомянутые работники тарифицируются ежегодно.

5.5. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

5.6. Устанавливать размеры тарифных ставок и окладов работников в соответствии с разрядами Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы. В случае введения иных систем и форм оплаты труда устанавливать их размеры

согласно принятым Законам и другим законодательным актам и по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.7. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.8. Не допускать изъятия учредителем неиспользованных в текущем году (квартале, месяце) финансовых средств; использовать по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.9. При составлении расписания занятий для педагогических работников не допускать перерывы («окна») между уроками более 2-х часов без согласия работника.

5.10. В пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу выпускников высших и средних специальных учебных заведений в первые 3 года после их окончания надбавки в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Со сложившейся экономией фонда оплаты труда, по личному заявлению работника выплачивать материальную помощь согласно Положению в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Выплачивать при увольнении работника в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в соответствии с действующим законодательством.

5.13. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.14. Начислять заработную плату по месту работы не реже чем каждые полмесяца в соответствии со статьей 136 ТК РФ в дни, установленные данным коллективным договором: заработная плата за первую половину месяца — 22-го числа каждого месяца, заработная плата за вторую половину месяца — 7 числа каждого месяца. Выплату зарплаты производить через счета банковских карт на основании договора со Сбербанком РФ.

5.15. Устанавливать различные стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии, материальную помощь и т. д.) в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

5.16. Производить оплату труда в выходной и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере. По желанию работника, выраженного в письменной форме, за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставлять ему 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).

5.17. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников (выплату надбавок, оказание материальной помощи).

5.18. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора согласно статье 151 ТК РФ.

5.19. Выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производить не ниже минимального размера труда.

5.20. В соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации.

5.21. Расстановку кадров и распределение учебной нагрузки производить до выхода педагогических работников в очередной трудовой отпуск по согласованию (с учетом мнения) выборного профсоюзного органа.

5.22. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за два месяца под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

5.23. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовках из-за невыполнения коллективного договора, заработную плату в полном размере.

5.24. Ежеквартально информировать работников на общем собрании и выборный профсоюзный орган о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств в соответствии со статьей 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.25. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ).

5.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.27. Содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда. Оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда.

5.28. Постоянно анализировать социально-экономическое положение работников учреждения и на его основе вносить предложения в органы местного самоуправления, органы государственной власти по повышению оплаты труда, социальных гарантий для работников. Осуществлять контроль над целевым использованием средств Фонда оплаты труда.

5.29. Делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, премиальной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников.

5.30. Защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда, в судебных и иных государственных органах.

5.31. Принимать необходимые меры по недопущению ухудшения положения работников в случае задержек выплаты заработной платы и других выплат, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

5.32. Своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы.

5.33. Осуществлять контроль над соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда работников в соответствии со статьёй 370 ТК РФ.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на

каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования при получении ими образования, соответствующего уровня впервые, в порядке и объеме, предусмотренных статьями 173-174, 177 ТК РФ. Подобные же льготы и гарантии работодатель предоставляет работникам образовательной организации, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое образование по другим специальностям;

6.4.2. Заключать дополнительные договоры с работниками, совмещающими работу с обучением при получении образования того же уровня или обучающимися в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, в которых оговаривать перечень предоставляемых им гарантий и компенсаций (ст. ст. 197, 173, 174 ТК РФ);

6.4.3. сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации. В случае, если работник направляется с этой целью в другую местность, работодатель обязан оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

6.4.4. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

6.4.5. По желанию работника, выраженного в письменном заявлении, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 ТК РФ).

6.4.6. Обеспечить своевременную и качественную аттестацию работников учреждения в соответствии с законом «Об образовании», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209, письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 ноября 2010 года «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников».

6.4.7. Продлить в соответствии с письменным заявлением работника действие квалификационных категорий педагогических и руководящих работников не более, чем на 1 год, если срок их действия истек во времени:

- при длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- при возобновлении педагогической работы после прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации;
- уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- за год до наступления пенсионного возраста.

6.5. Работник обязан:

6.5.1. Повышать свою квалификацию в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ».

**ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

6.6. Проводить совместно с администрацией образовательной организации анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе: возрастной состав, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, и на его основе разрабатывать меры по развитию системы переподготовки и повышения квалификации работников.

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

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ:**

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 223 ТК РФ).

7.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.3. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда (ст.225, 226 ТК РФ).

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



7.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.6. Производить бесплатную своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 212, 221 ТК РФ).

7.7. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты осуществлять за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.8. Производить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125.

7.9. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.10. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ (ст. 227-231 ТК РФ).

7.11. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, предусмотренные коллективным и трудовым договорами.

7.12. Разработку и утверждение инструкций по охране труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать бесплатный медицинский осмотр работников для получения заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении, а также периодическую диспансеризацию всех работающих в учреждении; периодические медицинские осмотры (ст. 213 ТК РФ).

7.14. Выделять средства для оздоровительной работы среди работающих и их детей (ст. 377 ТК РФ).

7.15. Поддерживать уют и санитарно-гигиенические нормы ее содержания для отдыха педагогических работников образовательной организации в период между учебными занятиями и во внеурочное время; обеспечить работников санитарно-гигиеническими комнатами общего пользования (отдельными от детей).

7.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работающих и их детей; по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.17. Предоставлять работникам находящиеся в распоряжении образовательной организации спортивные залы, тренажеры, спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий.

Стороны пришли к соглашению, что:

7.19. Все работники образовательной организации, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

7.20. Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ);

7.21. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

7.22. Работник обязан известить администрацию в случае невыхода на работу в связи с болезнью (не позднее первого дня открытия больничного листа), а также известить о выходе на работу в день закрытия больничного листа.

7.23. В образовательной организации ежегодно до 14 января создавать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профессионального союза.

На общем собрании работающих ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ);

7.24. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
- не обеспечения его средствами индивидуальной защиты.

Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);

7.25. Работники обязаны содержать в чистоте свое рабочее место, способствовать сохранности школьного имущества и оборудования, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и правила.

7.26. Контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с профсоюзным выборным органом.

**ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:**

7.28. Организовывать оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.

7.29. Проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников образовательной организации.

7.30. Участвовать в работе комиссии по охране труда и здоровья работников образовательной организации через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и реализовывать их деятельность в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.31. Способствовать созданию комфортных условий работы, положительного морально-психологического климата в коллективе работников через организацию вечеров отдыха, праздничных мероприятий, чествований юбиляров.

7.32. Участвовать в работе комиссии по трудовым спорам.

7.33. Контролировать своевременное прохождение медосмотров работниками образовательной организации.

## **8. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации школы, его выборного органа - профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, отраслевыми, территориальными и иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации образовательной организации и настоящим коллективным договором.

8.2. Администрация образовательной организации предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения, соответствующие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделенных помещений, безвозмездно предоставляет имеющиеся транспортные средства и средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и «интернет») (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.4. Профсоюзная организация осуществляет контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.5. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. В

соответствии со ст. 82 Трудового Кодекса увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности или штата производится с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

8.6. На основании собрания работников, не являющихся членами профсоюза (общего собрания работающих, где профсоюзная организация объединяет менее половины работников), профсоюзный комитет является представительным органом всех работников. Все полномочия, предоставленные Трудовым Кодексом представительному органу работников, передаются профсоюзному комитету (ст. 30, 31 ТК РФ).

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляются на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзного органа в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопустима (ст. 377, 378 ТК РФ).

8.8. Председателю, членам профсоюзного комитета сохраняется средний заработок за время участия в качестве делегатов конференций, заседаниях выборных органов, семинарах, совещаниях. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа. Работодатель не вправе препятствовать участию в мероприятиях, проводимых профсоюзом (ст. 374 ТК РФ).

8.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.10. Профсоюзному комитету предоставляется информация, касающаяся всех сторон деятельности школы.

8.11. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- премиальной комиссии;
- комиссии по трудовым спорам;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию.

8.12. С учетом мнения профсоюзного комитета рассматриваются следующие вопросы:

- увольнение по ст. 81 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам согласно ст. 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение и разрешение работы в выходные и предпраздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 73 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при угрозе массовых увольнений принимаются необходимые меры (ст. 180 ТК РФ).

При предоставлении профсоюзной организации прав представительного органа:

- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ст. 73 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- конкретные размеры повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- конкретные размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года (ст. 194 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.13. Согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации в образовательной организации в обязательном порядке подлежит:

учебная нагрузка педагогических работников;

установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;

функциональные обязанности всех категорий работников;  
инструкции и памятки по охране труда;  
расписание уроков и занятий дополнительного образования во второй половине дня;  
графики работы всех категорий работников учреждения;  
графики отпусков.

## **9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

9.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны коллективного договора (работодатель и профсоюзная организация) доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников образовательной организации на общем собрании работающих в течение одного месяца со дня его подписания.

9.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

9.4. Контроль над выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны коллективного договора (работодатель и выборный профсоюзный орган). Отчет о выполнении коллективного договора проводится сторонами коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

9.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок через комиссию по трудовым спорам.

9.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную статьей 55 Трудового Кодекса Российской Федерации.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового коллективного договора.