

Муниципальное автономное общеобразовательное  
учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 г. Хабаровска  
имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения средней общеобразовательной школы  
№ 1 города Хабаровска имени Героя  
Советского Союза В.П. Чкалова  
на 2017 – 2020 годы

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный номер

от "15" № 184  
"06" 2017 г.

Выявлено условий коллективного договора,  
ухудшающих положение работников - 2

От работодателя:

Директор  
МАОУ средней  
общеобразовательной школы № 1  
им. Героя Советского Союза  
В.П. Чкалова



*[Signature]* С.В. Гридасова

11.05.2017

От работников:

Представитель трудового  
коллектива МАОУ средней  
общеобразовательной  
школы № 1 г. Хабаровска им.  
Героя Советского Союза  
В.П. Чкалова

Н.Г. Омельченко

*[Signature]*  
11.05.2017

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	6
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ .....	13
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ .....	15
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	16
6. ПОРЯДОК, СРОКИ, УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	21
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	26
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	26
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ .....	29
10. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА. ....	32
11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ .....	32
12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	33

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации<sup>1</sup> (утвержден Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, в редакции от 1 мая, 3 июля 2016 г.), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>2</sup> (с изменениями и дополнениями, внесенными Федеральными законами от 21.03.2002 г. № 31-ФЗ, от 25.07.2002 г. № 112-ФЗ, от 25.07.2002 г. № 116-ФЗ, от 30.06.2003 г. № 86-ФЗ, от 08.12.2003 г. № 169-ФЗ, от 29.06.2004 г. № 58-ФЗ, от 09.05.2005 г. № 45-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»<sup>3</sup>

Постановлением Конституционного суда РФ от 24.01.2002 г. №3-П), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 1 имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова, обязательства и ответственность сторон (**ст. 40 ТК РФ**), в целях создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством Российской Федерации и дополнительно конкретизированные положения:

- о форме, системе и размерах оплаты труда; выплате пособий, компенсаций, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- вопросы занятости, переобучения, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- вопросы улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;

---

<sup>1</sup> Далее – ТК РФ

<sup>2</sup> Далее – Федеральный закон № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

<sup>3</sup> Далее – Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»

- реализация мер по безопасности и охране здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом школы, «Положением о первичной профсоюзной организации», и другими локальными нормативными актами, в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации и настоящему коллективному договору.

1.5. Для целей настоящего коллективного договора применяются следующие термины:

Коллективный договор –	правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателем
Работники –	все работающие в учреждении и находящиеся в списочном составе учреждения (принятые на постоянную, срочную, временную или сезонную работу)
Педагогические работники –	работники, состоящие в трудовых отношениях и выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и организации образовательной деятельности
Работодатель –	муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1 имени Героя Советского Союза В.П. Чкалова» <sup>1</sup> , представляемая её руководителем – директором школы, действующим на основании Устава МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска

<sup>1</sup> Далее «Школа», «МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска»

Администрация – совокупность лиц, осуществляющих функции по управлению трудом и работниками школы. В состав администрации входят директор школы и его заместители

1.6. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора школы Гридасовой С.В.;

- общее собрание трудового коллектива.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.8. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (**ст. 43 ТК РФ**). Решение о продлении срока действия настоящего коллективного договора должно быть принято по соглашению сторон. Стороны обязаны исполнять условия настоящего коллективного договора с момента его вступления в силу.

1.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

1.10. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе на директора МАОУ СОШ № 1, в части, не противоречащей заключенному с ним трудовому договору.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования школы, а также расторжения трудового договора с руководителем школы.

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

1.13. При ликвидации школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (**ст. 43 ТК РФ**).

1.14. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников.

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

Условия коллективного договора, своевременно не исполненные в период его действия, подлежат выполнению после окончания срока договора

**(ст. 24 ТК РФ).**

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с собранием трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими;
- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи;
- Перечень профессий и должностей работников учреждений и организаций образования, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными и за выполнение которых работникам устанавливается доплата.

1.18. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.19. Так как профсоюзная организация является малочисленной, то коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива, оформляется протокол. После принятия, представитель коллектива в семидневный срок направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду **(ст. 50 ТК РФ).**

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

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в школу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. В соответствии с **частью 1 ст. 57 ТК РФ** трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором (**ч. 2 ст. 9 ТК РФ**).

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. 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 заключается:**

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

**По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:**

с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства (включая индивидуальных предпринимателей), численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;



с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать - 3 месяцев, а для главного бухгалтера, заместителя руководителя - 6 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- многодетных матерей (отцов);

2.5. Производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социального развития № 69 от 10.10.2003 г., Списком должностей и учреждений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации № 781 от 29.10.2002 г., Квалификационным справочником, утвержденным постановлением Минтруда РФ № 37 от 21.08.1998 г., Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (утверждена постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н).

Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные **статьей 57 ТК РФ**, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (**ст.72 ТК РФ**).

Временный перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных **частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ**.

2.7. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся; изменением количества часов работы по учебному плану; проведением эксперимента, изменение сменности работы школы, а также изменением образовательных программ), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, **ст. 74 ТК РФ**). Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника.

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

Работодатель обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае производственной необходимости, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (**ст. 72.1 ТК РФ**).

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из

количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с учителем.

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

2.10. Учебная нагрузка преподавателей на новый учебный год утверждается приказом директора школы, до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде под роспись, до их убытия в очередной отпуск.

2.11. При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется объем в размере 1 ставки заработной платы.

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

Объем учебной нагрузки педагогическому работнику больше (свыше 36 часов) или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. При возложении на педагогических работников обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебные нагрузки на общих основаниях.

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

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны исключительно:

2.15.1. по взаимному согласию сторон;

2.15.2. по инициативе работодателя – в случаях:

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия,

увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, 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 перечисленных случаях согласие работника для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя не требуется.

2.16. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайны или конфиденциальных сведений, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение полностью или частично производилось за счет средств работодателя.

2.17. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностными инструкциями **(ст.ст. 57, 60 ТК РФ)**.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами **(ст. 77 ТК РФ)**.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон **(статья 78 ТК РФ)**;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения **(статья 79 ТК РФ)**;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения **(статья 75 ТК РФ)**;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (**часть четвертая статьи 74 ТК РФ**);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (**части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ**);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (**часть первая статьи 72.1 ТК РФ**);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (**статья 83 ТК РФ**);

- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (**статья 84 ТК РФ**).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.19. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в школе.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники школы не реже одного раза в три года проходят курсы повышения квалификации, переподготовку с сохранением заработной платы. Возможна переподготовка с отрывом от производства на срок до двух месяцев с сохранением средней заработной платы.

3.2. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

3.3. Своевременно создается аттестационная комиссия в школе, в состав которой включается член профсоюзной организации.

3.4. Обеспечивается своевременное прохождение аттестации работником при подачи соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.5. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. (ст.49 закона РФ «Об образовании»)

3.6. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в три года на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

3.8. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, проведение данной аттестации осуществляется аттестационными комиссиями,

формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации. (ст.49 закона РФ «Об образовании»).

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

4.1. Работодатель обязуется уведомлять общее собрание коллектива, в том числе профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников – не позднее, чем за три месяца до его начала **(ст. 82 ТК РФ, п. 2 ст. 12 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)**.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя и в связи с ликвидацией учреждения **(п. 1 ст. 81 ТК РФ)** и сокращением численности или штата **(п. 2 ст. 81 ТК РФ)** производится с предварительного согласия профкома **(ст. 82 ТК РФ)**.

4.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, помимо категории работников, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних;
- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

4.4. Беременные женщины; женщины, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет; одинокие матери при наличии ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; другие лица, воспитывающие указанных детей без матери, могут быть уволены по инициативе работодателя лишь в случаях, установленных ст. 261 ТК РФ.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст.ст. 127,178, 180, 318 ТК РФ**), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией школы (**п. 1 ст. 81 ТК РФ**), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но на период не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). По сокращению численности или штата работников школы (**п. 2 ст. 81 ТК РФ**) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства до двух месяцев.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка школы (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми



работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, коллективным договором. Расписание занятий составляется с учетом требований рационального использования времени учителя.

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

5.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов (**ст. 333 ТК РФ**).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. При наличии возможности учителю предоставляются методические дни. Работодатель по возможности предоставляет педагогическим работникам, имеющим нагрузку менее 24 часов, один методический день в неделю.

5.6. В целях более рационального использования рабочего времени педагогов, при составлении расписания занятий ответственное за составление расписания лицо принимает исчерпывающие меры по недопущению перерывов в проведении занятий в течение рабочего дня. Не допускается при составлении расписания уроков наличие более трех перерывов в неделю для учителей, независимо от нагрузки.

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

5.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (**ст. 95 ТК РФ**).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных **статьей 113 ТК РФ**, с их письменного согласия и по письменному распоряжению директора .

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном **статьей 153 ТК РФ**. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных **статьей 99 ТК РФ**, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничения и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

Работодатель обязуется обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора, после письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы (с учетом пятидневной рабочей недели).

В указанный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказами директора школы.

Во время осенних, зимних, весенних каникул могут быть предоставлены учителям свободные от работы дни для совершенствования методического и профессионального мастерства на различных курсах повышения квалификации.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, 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 отпуска, а также отзыв из отпуска производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных **статьями 124, 125 ТК РФ**.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (**ст. 126 ТК РФ**).

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (**ст. 124 ТК РФ**).

5.15. Отдельным категориям работников в соответствии с **ч. 2 ст. 116 ТК РФ** предоставляются следующие дополнительные отпуска за свой счет или при наличии финансовых средств:

5.15.1. Неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома за общественную работу – 3 дня в каникулярное время.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять работникам без сохранения заработной платы или при наличии средств свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 2 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- смерть близких родственников – до 3 дней.

5.16.2. Предоставлять работникам без сохранения заработной платы свободные дни в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 15 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;

5.16.3. Предоставлять работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней (**ст. 263 ТК РФ**).

5.17. Педагогическим работникам учреждения предоставляется через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого

определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в соответствии с Законом РФ «Об образовании», **ст. 334 ТК РФ**.

5.18. По письменному заявлению работника, работодатель обязуется предоставить отпуск для санаторно-курортного и оздоровительного лечения, с сохранением либо без сохранения заработной платы (для жен, мужей военнослужащих с предоставлением справки с места работы об отпуске).

5.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии **со статьей 139 ТК РФ**, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.20. При увольнении работника выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

5.21. Общим выходным днем является воскресенье. В целях полноценного отдыха и оздоровления работников не реже, чем один раз в учебную четверть, объявляется день здоровья.

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

5.23. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Продолжительность рабочего дня или смены в этом случае не удлиняется.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно составлять не менее 30 минут (**ст. 108 ТК РФ**).

5.24. Представители коллектива совместно с профсоюзным комитетом обязуются:

5.24.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

5.24.2. осуществлять контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

5.24.3. уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

5.24.4. вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха.

## **6. ПОРЯДОК, СРОКИ, УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель исходит из того, что система оплаты труда работников учреждения устанавливаются не ниже уровня минимальной заработной платы в размере, установленной в Хабаровском крае (**Федеральный закон от 02.06.2016 № 164-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда»**), с учетом:

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым (муниципальным) бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

6.2. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- в состав комиссии по распределению стимулирующих выплат входит член ПК.

Решения о размерах выплат стимулирующего характера, в том числе из средств надтарифного фонда, принимаются ежемесячно специально созданной в данных целях комиссией, на основании принципа полной прозрачности.

6.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Расчет стоимости одного балла также осуществляется для педагогических работников и для остальных категорий работников.

6.4. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается

приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

6.5. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.6. Выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера.

6.7. Заработная плата работников исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников школы и включает в себя:

- ставки заработной платы, должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются по профессиональным квалификационным группам<sup>1</sup> и квалификационным уровням и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, локальными нормативными актами школы.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на указанный работником счет в банке, в том числе с использованием банковских карт (**ст.136 ТК РФ**).

Выплата заработной платы путем безналичного перечисления на указанный работником счет в банке осуществляется только с письменного согласия работника.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц:

- аванс, выплачиваемый в срок не позднее 15 числа текущего календарного месяца;
- окончательный расчёт в срок не позднее 1 числа следующего календарного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы за весь период нахождения работника в отпуске производится в срок не позднее, чем за три дня до его начала (**ст.136 ТК РФ**).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, форма которого утверждается работодателем по согласованию с профкомом,

---

<sup>1</sup> Далее – «ПКГ»

с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.12. Согласно Положению об оплате труда, заработная плата работников школы складывается из минимального размера оклада (должностного оклада) по ПКГ, доплаты в соответствии с повышающим коэффициентом к окладу; условий и размера выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.14. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.15. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в школе;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение условий оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.16. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.17. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация педагогических работников производится работодателем.

6.18. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности



и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября календарного года, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.19.2. На основании письменного заявления (ежемесячно) работника предоставлять копию (выписку) тарификации в части, касающейся данного работника.

6.19.3. В письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, с вручением соответствующего расчетного листка (**ст. 136 УК РФ**).

6.19.4. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней работники школы в соответствии со статьей 142 ТК РФ имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (**ст. 142 ТК РФ**). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (**ст. 4 ТК РФ**).

В данном случае работодатель оплачивает время простоя в размере не менее двух третей средней заработной платы (**ст. 157 ТК РФ**).

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, за каждый день задержки, независимо от наличия вины работодателя (**ст. 236 ТК РФ**).

6.19.5. По требованию работника документально подтвердить факты перечислений банковским учреждениям денежных средств в счет оплаты расходов по оказанию банковских услуг путем вручения копий соответствующих платежных документов.

6.20. Правила определения вознаграждений стимулирующего и компенсационного характера должны быть понятны каждому работнику в соответствии с принципом справедливости (Отраслевое соглашение между

Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы (март 2015 г.).

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В целях обеспечения полноценного отдыха, оздоровления, учитывая напряженность работы в учебном году, по личному заявлению работника обязуется при наличии средств выплачивать один раз в год материальную помощь согласно «Положения о порядке выплаты материальной помощи в размере одного должностного оклада работникам учреждений образования» в размере должностного оклада (ставки).

7.2. При наличии экономии фонда заработной платы выплачивает материальную помощь в связи с юбилеем работника в размере трех тысяч рублей;

7.3. Бесплатно обеспечивает работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях (за исключением учебников).

7.4. Обязуется организовать в школе общественное питание (в столовой школы).

Комиссия по труду совместно с Профсоюзным комитетом обязуется:

7.5. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам.

7.6. Информировать членов профсоюза, других работников школы о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов, в том числе на общих собраниях работников; профсоюзных собраниях; планерках; через профсоюзный стенд; через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками школы.

7.7. Совместно с работодателем организовать культурно-массовую и оздоровительную работу с работниками и членами их семей.

7.8. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений работника из профсоюзных средств.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей

деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся (воспитанников), создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда **(ст. 210 ТК РФ)**.

В компетенцию работодателя входит создание необходимых условий для охраны и укрепления здоровья, организации питания обучающихся и работников **(ст. 28 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»)**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников **(ст. 219 ТК РФ)**.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. При наличии денежных средств предусмотреть выделение денежных средств на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

8.3. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, водного, температурного и светового режима.

При температуре окружающего воздуха ниже 30°C работа школы может быть приостановлена (по распоряжению ГО и ЧС).

8.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, с последующей сертификацией.

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

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

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет школы **(ст. 221 ТК РФ)**.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

На это время сотрудник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе **(ст. 220 ТК РФ)**.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета в расследовании несчастных случаев на производстве **(ст.ст. 228, 2281, 229 ТК РФ)**.

8.11. 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.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом или собранием трудового коллектива **(ст. 212 ТК РФ)**.

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

8.15. При несчастном случае на производстве организует сообщения, информацию и расследование в соответствии со **ст.ст. 228 – 230 ТК РФ**, оказывает помощь пострадавшему (либо его родственникам) в получении причитающимся ему пособий и других выплат.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.17. Осуществлять совместно с представителями работников, в том числе с представителями профсоюзной организации контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных медицинских осмотров (обследований) работников.

Обязательства Работников:

8.19. Соблюдать требования охраны труда.

8.20. Постоянно контролировать поведение школьников на уроках, на переменах в здании школы, на территории, а также при коллективных выходах или выездах за пределы школы.

8.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.22. Своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда.

8.23. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, инженера по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении своего здоровья.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ .

9.1. Права и гарантии деятельности работников, в том числе работников состоящих в профсоюзной организации реализуются в том числе с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России.

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.

9.2. Работодатель и работники, в том числе состоящие в профсоюзной организации строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами Российской Федерации.

9.3. Работники и члены профсоюзной организации являются представителями по вопросам:

9.3.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.2. содействия их занятости;

9.3.4. соблюдения законодательства о труде;

9.3.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (**ст. 377 ТК РФ**).

9.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором, работодатель обязуется:

9.6.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (**глава 58 ТК РФ**);

9.6.2. безвозмездно предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право бесплатно пользоваться оборудованием, средствами связи, оргтехникой, транспортом (**ст. 377 ТК РФ**);

9.6.3. разрешить обучение председателя профкома по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

9.6.4. ежемесячно производить через бухгалтерию удержания по письменному заявлению работников и бесплатное безналичное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (**п. 4 ст. 28 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»**).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается, материальная ответственность за задержку или не перечисление профсоюзных взносов возлагается на работодателя;

9.7. По согласованию сторон работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время учебы, участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 **статьи 81 ТК РФ** производится с предварительного согласия профкома.

Председатель профкома и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (**ст.ст. 374, 376 ТК РФ**).

9.9. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при их аттестации (Отраслевое соглашение между Минобрнауки России и Общероссийским Профсоюзом образования по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 – 2017 годы).

9.11. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с Федеральными законами, Трудовым кодексом Российской Федерации (**ст. 378 ТК РФ**).

9.12. Работники школы могут отмечаться следующими видами поощрений:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами и другими знаками отличия в профсоюзе;
- иные поощрения.

## **10.МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА.**

10.1. В целях более эффективного участия молодых педагогических сотрудников в работе и развитии потенциала образовательного учреждения, вовлечения молодых работников в активную профессиональную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищённости молодых работников работодатель объявляют работу с молодёжью одним из приоритетных направлений своей деятельности.

10.2. Стороны коллективного договора договорились:

10.2.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются выпускники учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в общеобразовательное учреждение.

10.2.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

10.2.3. Работодатель разрабатывает положение о наставничестве. Закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев.

10.2.4. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

10.2.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам на проведение свадьбы первого брака согласно Положения об оказании материальной помощи;

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребёнка согласно Положения об оказании материальной помощи.

## **11.ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Стороны договорились соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.



11.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором школы и коллективом по поводу изменения условий труда .

11.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.ст. 398 – 418 ТК РФ).

11.5. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в десятидневный срок.

11.6. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со ст. 382 ТК РФ.

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

Стороны договорились о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

12.1. Работодатель ежегодно предоставляет собранию трудового коллектива информацию об исполнении условий настоящего коллективного договора.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Соблюдают установленный законодательством Российской Федерации 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.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия), виновная сторона

или виновные лица в порядке, предусмотренном законодательством, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Директор МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска

имени Героя Советского Союза

В.П. Чкалова

С.В. Гридасова

« 11 » мая 2017 года

Представитель работников:

МАОУ СОШ № 1 г. Хабаровска

имени Героя Советского Союза

В.П. Чкалова

Н.Г. Омельченко