

Профсоюзная организация  
МАОУ СОШ №113  
Председатель ПК ОУ  
Л.М.Гончар  
«30» мая 2014 года



МАОУ СОШ №113  
г.Екатеринбурга  
Директор ОУ  
Л.А.Сулина  
«30» мая 2014 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МАОУ СОШ №113

на 2014 – 2017 год

Утвержден на собрании (конференции) работников  
Протокол №4 от 30 мая 2014 года



## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №113 (далее – образовательное учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищённости работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения МАОУ СОШ № 113.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №113 Сулиной Ларисы Анатольевны и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя профсоюзного комитета Гончар Лены Мансуровны, действующей на основании Устава и Положения о первичной профсоюзной организации.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), Региональных Соглашений а также трехстороннего Соглашения между Администрацией города Екатеринбурга, Управлением образования и ассоциацией районных организаций Профсоюза работников народного образования и науки.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от стажа работы в нём.

1.7. Коллективный договор заключён на 3 года, вступает в силу с момента его подписания: с 30 мая 2014 года, т.е. с конкретной даты, установленной коллективным договором, и действует до заключения нового, но не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение всего срока действия настоящего Коллективного договора интересы работников в отношениях с работодателем по всем вопросам, связанным с исполнением сторонами Коллективного договора, возлагаются на первичную профсоюзную организацию МАОУ СОШ

№113, действующую в соответствии со ст. 29 ТК РФ (далее – Профком).

1.9. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, подписавших договор, принимаются на общем собрании работников образовательного учреждения и оформляются протоколом.

1.10. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке отказаться от выполнения своих обязанностей, установленных настоящим Коллективным договором, изменить его условия.

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока при реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения), в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.12. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности, при этом любая из сторон имеет право направить любой из сторон предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 (трех) лет.

1.13. В случае ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем с Профкомом. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников образовательного учреждения, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, Региональным и Территориальными соглашениями.

1.16. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и принимаются по предварительному согласованию с Профкомом.

1.17. Выборный орган Профкома обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.18. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреж-

дения.

1.19. Данный Коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии Работников и не ограничивает права Работодателя в расширении при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.20. Стороны определяют следующие формы участия в управлении МАОУ СОШ №113 непосредственно Работниками и через Профком:

- учет мнения Профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

**1.21. Работодатель обязуется:**

- ознакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников образовательного учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения общих собраний работников, отчётов представителей Администрации Работодателя, представителей Профкома и др.);
- направить в семидневный срок подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации;
- довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принятых работников.

**1.22. Работники обязуются:**

- в случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

## **Раздел 2. Трудовые отношения.**

### **2.1. Работодатель обязуется:**

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.1.3. При заключении трудового договора с Работниками ознакомить их по росписи с настоящим Коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.1.4. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.1.5. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором и должностной инструкцией.

2.1.6. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.1.7. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.8. Объем учебной педагогической нагрузки Работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия Работника.

2.1.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 «Типового положения обеспеченности кадрами в общеобразовательном учреждении» устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1.10. Учебную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.1.11. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предпо-

лагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде (в соответствии со ст. 66 «Типового положения обеспеченности кадрами в общеобразовательном учреждении»).

2.1.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляются только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем установлено трудовым договором.

2.1.13. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохранять преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.1.14. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие, праздничные дни не планировать.

2.1.15. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим учителям.

2.1.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможно только по взаимному согласию сторон.

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

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 «Типового положения обеспеченности кадрами в общеобразовательном учреждении»);

- временного увеличения 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);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё 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).

2.1.18. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменением количества часов по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением общеобразовательных программ) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

2.1.19. Извещать работников о планируемых изменениях существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. 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.

2.1.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренном ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77, 78 ТК РФ).

## **2.2. Работники обязуются:**

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.2.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

#### **3.1. Работодатель обязуется:**

3.1.1. Сообщать в письменной форме Профкому о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (*п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*) или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором (ст. 81 ТК РФ).

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производить только по согласованию с Профкомом (ст. 373 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.1.5. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.1.6. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.7. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых



профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития образовательного учреждения.

3.1.8. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

3.1.9. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.10. В первоочередном порядке на профессиональное обучение направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.13. Предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

3.1.14. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, других общешкольных мероприятий, предусмотренных планом работы образовательного учреждения.

## 3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.2.2. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

*(пункт 4.1.2. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации рекомендует включать в коллективные договоры разделы, предусматривающие мероприятия, направленные на обеспечение занятости работников, подлежащих увольнению при массовом увольнении, и на обеспечение занятости этих работников, в т. ч.: льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем при наличии финансовых возможностей; порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора; гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников; обязательства по заключению с органами государственного страхования или страховыми фирмами договоров с работниками на случай потери работы; другие меры, способствующие социальной защищенности работников, увольняемых при массовом высвобождении).*

3.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.2.4. Работникам, являющимся членами Профсоюза, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения *(на основании трехстороннего Соглашения между Администрацией города Екатеринбурга, Управлением образования и ассоциацией районных организаций Профсоюза работников народного образования и науки)*: сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 2 (двух) лет; преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.2.5. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

3.2.6. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка, как правило, устанавливается в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

3.2.7. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 (двух) лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.**

##### **4.1. Стороны пришли к соглашению:**

4.1.1. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днём является воскресенье (согласно Уставу ОУ).

4.1.2. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя и классного руководителя в соответствии с трудовым договором и должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.3. Дежурство педагогических работников (классных руководителей) по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4.1.4. Дежурство педагогических работников ОУ во время перемен осуществляется по графику, утверждённому приказом руководителя учреждения.

При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

4.1.5. Дежурство во время учебных занятий, массовых мероприятий, экзаменов, в каникулярное время осуществляется по графику, утверждённому приказом руководителя учреждения не более 4-х часов в месяц.

4.1.6. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1) и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.1.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 83 ТК РФ).

4.1.8. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников в зависимости от должности и специальности определяется Правительством Российской Федерации (Приказ № 69 от 27.03.2006 г.), с учётом норм часов педагогической работы, установленных за должностной оклад, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ОУ.

4.1.9. Расписание уроков составляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (Приказ Министерства образования и науки № 69 от 27.03.2006 г. Раздел 3). При наличии таких перерывов – более одного перерыва (окна) в день учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда. Длительные перерывы (окна) допускаются только с письменного согласия работника.

Перерывы (перемены) между каждым учебным занятием являются рабочим временем педагогических работников.

4.1.10. Считать еженедельный методический день рабочим. Он предоставляется работникам в соответствии с правилами внутреннего распорядка ОУ. Для повышения квалификации, работы по самообразованию в этот день работники могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий работник ОУ обязан принять в них участие.

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

4.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с

реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя ОУ.

4.1.13. За качественное выполнение служебных обязанностей предоставлять работникам (членам профсоюза) возможность выполнения педагогической, методической, организационной работы, связанной с реализацией образовательной программы в период каникул учащихся, не совпадающих с очередным оплачиваемым отпуском, не на рабочем месте, а с предоставлением плана работы на этот период руководителю ОУ до трёх дней при условии отсутствия общешкольных мероприятий, предусмотренных планом учреждения на данное время.

4.1.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и 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.

4.1.15. Привлечение работников в выходные и праздничные дни запрещено, если это не определено должностной инструкцией.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определённых частью третьей ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

Оплата производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ либо, по желанию работника, предоставляется ему другой день отдыха.

## **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учётом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели

до его начала.

4.2.2. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.2.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.2.4. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.2.5. Библиотечному работнику предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 5 рабочих дней в соответствии с коллективным договором и руководством ОУ (согласно Примерному положению о библиотеке общеобразовательного учреждения).

4.2.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.2.7. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ) по письменному заявлению работника.

4.2.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.2.9. Предоставлять отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы до пяти календарных дней по письменному заявлению работника в следующих случаях:

- при рождении и усыновлении ребёнка;
- при вступлении в брак работника (его детей);
- по случаю смерти близких родственников.

4.2.10. По семейным обстоятельствам предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления в следующих случаях:

- для проводов детей в армию до двух календарных дней;
- на юбилей – до трех календарных дней (юбилеями считать 50 и 55 лет женщинам, 50 и 60 лет мужчинам);
- матерям, имеющим детей-первоклассников – один день (1 сентября);

- матерям, имеющим детей-инвалидов до пяти календарных дней
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.11. Отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы могут устанавливаться за счет внебюджетных средств.

## **Раздел 5. Оплата и нормирование труда.**

### **5.1. Стороны договорились:**

5.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом: *(в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации)*

- Положение об оплате труда, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее следующие разделы: раздел о выплатах компенсационного характера и раздел о выплатах стимулирующего характера;
- Положение о премировании;
- Положение об оказании материальной помощи;
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности.
- Положение о распределении педагогической нагрузки;
- Положение о комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

5.1.2. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.1.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.1.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников образовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

5.1.6. При централизованном увеличении фондов оплаты труда образовательных учреждений, в учреждении производится индексация заработной платы работников (*при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов*). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, а также всех выплат, установленных в абсолютном размере.

Работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.7. Индексация окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводится на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.1.9. 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. При этом время приостановки работы оплачивается в размере 2/3 ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.1.10. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (*в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*).

5.1.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) (*в соответствии с Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных*



*образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации).*

5.1.12. В случае изменения действующей в учреждении системы оплаты труда, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей в учреждении системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации Правительством РФ (Приказ Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

5.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом учителям и преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Не изменять объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

5.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки.

5.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

5.2.6. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).

5.2.7. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее, чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

5.2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем (при наличии возможности) и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2.9. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за одну ставку заработной платы только с письменного согласия работника.

5.2.10. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

5.2.11. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года:

- 1) заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- 2) заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

3) заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.2.12. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

5.2.13. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.2.14. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать учителей и других педагогических работников к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников образовательных учреждений в каникулярный период с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.2.15. Обеспечивать выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

5.2.16. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 26 числа.

5.2.17. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

5.2.18. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

## **Раздел 6. Условия и охрана труда.**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обеспечивает надлежащее состояние условий и охраны труда в образовательном учреждении.

6.1.2. С письменного согласия поручает одному из работников выполнение дополнительных обязанностей специалиста по охране труда с дополнительной оплатой *(для учреждения, в котором численность работников превышает 50 человек возможно введение должности специалиста по охране труда)*.

6.1.2.1. Организует проведение обучения по охране труда, проверки знаний требований по охране труда работников.

6.1.3. Принимает локальные нормативные правовые акты по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

6.1.4. Осуществляет мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с соглашением по охране труда.

6.1.5. Проводит мероприятия по охране труда, в том числе организует проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, установление доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.6. При составлении плана финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривает затраты образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.7. Обеспечивает за счёт средств учреждения:

6.1.7.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

6.1.7.2. Организацию обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.1.7.3. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательное учреждение, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.1.9. Включает представителей Профсоюза в комиссию по приемке образовательного учреждения к новому учебному году.

## **6.2. Работодатель обязуется:**

6.2.1. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.2. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

6.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.2.5. Обеспечивать повышение квалификации работников служб охраны труда и специалистов по охране труда в установленные сроки.

6.2.6. Создавать комитеты (комиссии) по охране труда, обеспечивать условия их работы.

6.2.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.2.8. Предоставлять доплаты уполномоченным по охране труда.

6.2.9. Организует обучение избранных уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета.

## **6.3. Профком:**

6.3.1. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.3.2. Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.4. Принимает участие в разработке и согласовании локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.3.7. Проводит общественный контроль состояния охраны труда.

#### **6.4. Стороны совместно:**

6.4.1. Создают комиссию по охране труда.

6.4.2. Ежегодно заключают соглашение по охране труда.

6.4.3. Ежегодно представляют отчёт о выполнении соглашения по охране труда.

#### **6.5. Работники обязуются:**

6.5.1 Соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда.

6.5.2 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3 Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.5.4 Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.5.5 Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.5.6 Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

### **Раздел 7. Социальные гарантии.**

#### **7.1. Стороны договорились:**

7.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный», МУ ОЦ «Санаторий Бодрость» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.

7.1.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи.

7.1.3. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.1.4. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

7.1.5. Работодатель и Профком ведут учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, принимают меры по улучшению жилищных условий, ходатайствуют за работников перед вышестоящими организациями, органами государственной власти и управления по городской программе «Ипотека для бюджетников».

7.1.6. Содействовать выделению для детей работников учреждения, являющихся членами профсоюза:

- путёвок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние ёлки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.1.7. Оказывать материальную помощь согласно Положению о стимулирующей части оплаты труда ОУ:

- многодетным семьям;
- пенсионерам и инвалидам;
- при уходе на пенсию;
- в связи со смертью близких родственников (первая линия);
- на юбилейные даты (50, 55, 60, 65, 70 лет);
- в связи с юбилеем учреждения;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами;
- в связи с трудным материальным положением;
- на дорогостоящие операции сотрудников ОУ.

Материальная помощь оказывается не более двух раз в год.

7.1.8. Образовательное учреждение оказывает материальную помощь на похороны пенсионеров – бывших работников, не имеющих родственников.

7.1.9. Производить без ущерба для производства замену и освобождение работников, участвующих в спортивных и других мероприятиях, защищающих честь школы, района, города с сохранением среднего заработка.

7.1.10. В качестве компенсации за проведенную работу работодатель предоставляет отгулы:

- за ведение документации в выпускных классах (свидетельств и аттестатов): 4 классы – 1 день; 9, 11 классы – 2 дня;
- работа в течение года без больничного листа – 2 дня;
- за проведение внеклассного мероприятия в выходные дни или во внерабочее время – 1 день;
- за проведение спортивных мероприятий во внерабочее время, в выходные дни – 1 день;
- за активное участие в спортивных соревнованиях среди педагогов Района;
- за ремонт кабинета во внерабочее время и во время летнего отпуска согласно затраченному времени;
- за участие в конкурсах среди педагогических работников – 1 день.

7.1.11. Перед праздничными днями: 1-5 января, 7 января, 23 февраля, 8 марта, 1 мая, 9 мая, 12 июня, 4 ноября, День учителя – сокращенные уроки по 30 минут, соответственно сокращенный рабочий день на 1 час для работников 1 смены; на 1 час для работников 2 смены (ст. 95 ТК РФ), 2 смена поднимается.

## **7.2. Профком обязуется:**

7.2.1. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.3. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

7.2.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

7.2.7. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.



### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.3.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.3.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.3.5. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

7.3.6. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации:

- работникам, совмещающим работу с обучением;
- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формами обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формами обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращённая на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.3.7. Выплачивать педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объёма учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, пред-

приятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства и не получающим по основной работе компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством.

7.3.8. Обеспечить повышение квалификации молодых специалистов не реже одного раза за три года.

7.3.9. Закрепить наставников за всеми молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала работы.

7.3.10. Устанавливать надбавки уполномоченным по охране труда и избранному председателем профкома учреждения (в соответствии с *Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации*).

7.3.11. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

7.3.12. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

7.3.13. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников установленное Федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

### **8.1. Стороны договорились:**

8.1.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.1.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения, являющихся членами Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счет первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза образования Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.1.3. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю зарплату на период их участия в профсоюзных мероприятиях.

8.1.4. Включать членов профкома и других членов профсоюза в состав комиссий учреж-

дения по аттестации педагогических работников, по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.1.5. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.1.6. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.1.7. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

8.1.8. Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

На время краткосрочной профсоюзной учебы (согласно плану работы вышестоящего профсоюзного органа) председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.1.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям.

8.1.10. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;
- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при недостижении согласия локальный нормативный акт не может быть принят.

## **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, о правах и гарантиях деятельности».

8.2.2. Согласовывать с профкомом локальные нормативные акты согласно статье 371, 372 ТК РФ, сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирование и использование внебюджетных средств, выплат заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.2.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленным профсоюзом прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.4. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт РО Профсоюза.

8.2.5. Переводить на другую работу работников, входящих в профсоюзные органы и не освобождённых от основной работы, только с согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.6. Работодатель с учётом мнения Профкома рассматривает вопрос расторжения по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (ст. 82, 373, 374 ТК РФ).

8.2.7. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещения для проведения собраний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации (ст. 377 ТК РФ).

8.2.8. Устанавливать надбавки в размере не менее двух тысяч рублей работникам, избранным председателем профкома, не менее семисот рублей уполномоченным по охране труда. Размер надбавки определяется в Положении о выплатах компенсационного характера. Основание: Областное Соглашение.

8.2.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, для участия в работе выборных, коллегиальных, профсоюзных органов.

### **8.3. Профком обязуется:**

8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трёхсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.3.3. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

8.3.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных или иных государственных и муниципальных органах.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудо-

вых споров.

8.3.6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

8.3.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения (ст. 195 ТК РФ).

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

8.3.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

8.3.10. Осуществлять контроль за порядком проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.3.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза согласно решению профсоюзного собрания коллектива и действующего законодательства.

8.3.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников образовательного учреждения.

## **Раздел 9. Разрешение трудовых споров.**

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» конфликтной комиссией ОУ.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

9.3. Работодатель по предложению профкома обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## **Раздел 10. Заключительные положения.**

### **10.1. Стороны договорились:**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о выполнении положений Коллективного договора на собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Пронумеровано и пронумеровано

*Э. Д. Сулина* лист \_\_\_\_\_

Директор МАФУ СОШ № 113  
Л. А. Сулина

