

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа с. Сосново»  
на 2016-2018 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
«29» февраля 2016 г. (протокол № 1)

Коллективный договор вступает в силу с «01» марта 2016 г.

Министерство  
промышленности,  
предприимательства и торговли  
Пермского края

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
УВЕДОМИТЕЛЬНО  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

№ 242 « 22 » 03 / 16 г.

Подпись \_\_\_\_\_ *Лисица*

От работодателя  
Директор  
МБОУ СОШ с. Сосново  
*Лисица* Е.Ф. Попова  
2016 г.



От работников  
Председатель профсоюзного комитета  
МБОУ СОШ с. Сосново  
*Ершова* А.И. Ершова  
« 01 » 03 2016 г.

## **1. Общие положения.**

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пермского края, Соглашением Министерства образования и науки Пермского края и Пермской краевой территориальной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2014- 2016 годы, Соглашением о взаимодействии в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления общего и профессионального образования администрации Чайковского муниципального района, на 2015 – 2018 годы.

1.2 Коллективный договор регулирует социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа с. Сосново».

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

от имени работодателя:

- администрация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Сосново», в лице директора;

от имени работников:

- профсоюзная организация Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Сосново», в лице председателя профкома.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания, до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.7 Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. При приеме на работу со всеми работниками заключается трудовой договор. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в

соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом за работодателем остается право заключение договора с испытательным сроком.

2.4. 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, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утвержден постановлением Правительства РФ от 19.03.2001г. № 196 с изменениями от 22.12.2002г.), устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

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

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

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

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

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

- производственной необходимости 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 учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "2.9." случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, имеющуюся в учреждении соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 17, в том числе работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276, и по ее результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

#### **V. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может компенсироваться другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 года № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и других работников образовательных учреждений» и настоящим коллективным договором.

Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

1). нормированная часть рабочего времени, определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

2). ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе планами педагогического работника, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.10. Очередность предоставления ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профкомом 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 персонально под роспись.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника и профкома в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.11. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии экономии заработной платы) могут предоставляться работникам в связи:

- со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры) – до 3 рабочих дней;
- со своей свадьбой и свадьбой детей – до 3 рабочих дней;
- с рождением ребенка (отцу) - 1 рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября – 1 рабочий день;
- родителям для проводов сыновей в армию – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 1 рабочий день;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

5.13. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

5.14. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, отпуск в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.15. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью 5 календарных дней.

5.16. Пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами исполнительной власти Пермского края, Чайковского муниципального района.

6.2. При осуществлении перехода на новую систему оплаты труда создается прозрачная схема определения объемов финансирования и гарантийный уровень финансового обеспечения образовательного процесса.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц с перечислением на счет дебетовой карты. Днем выплаты заработной платы является 10 число и аванса 25 число текущего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Сосново».

6.5. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательном учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Чайковского муниципального района, регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

6.6. Оплата труда рабочих образовательного учреждения осуществляется на основе единых подходов, установленных нормативно-правовыми актами администрации Чайковского муниципального района. Постановлением администрации Чайковского муниципального района

устанавливаются:

- отнесение профессий рабочих муниципальных бюджетных и казенных учреждений Чайковского муниципального района к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих;

- размеры окладов по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих.

6.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ с. Сосново.

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

6.9. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.10. Работникам устанавливаются дифференцированные доплаты за неблагоприятные условия труда в размере до 12% базовой суммы (оклада). Доплаты устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда работников.

6.11. Лицам, поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается единовременное государственное пособие в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

6.12. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательного учреждения со дня присвоения высшей квалификационной категории устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

При наличии у работника высшей квалификационной категории как должностного лица и как педагогического работника выплата надбавки, указанной в настоящем пункте, осуществляется по основной должности.

6.13. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательного учреждения, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

6.14. Педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательного учреждения, имеющим отраслевые награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае».

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию.

6.15. Лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования



(по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации устанавливается ежемесячная надбавка в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

6.16. Лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанные в настоящей части образовательные организации, в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате в соответствии со ст. 22 Закона Пермского края от 12 марта 2014 года № 308 – ПК «Об образовании в Пермском крае» и решением Земского собрания от 26 мая 2010 года № 772 «Об утверждении положения о социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных (бюджетных и автономных) образовательных учреждений муниципального образования «Чайковский муниципальный район».

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7.1. Выплачивать педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания ежемесячно. Обеспечивать работников бесплатным использованием библиотечными фондами и Интернетом в образовательных целях.

7.2. При прекращении деятельности муниципального учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых в нем работников решать совместно с Управлением О и ПО и профкомом в соответствии с действующим законодательством.

7.3. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией муниципального учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель своевременно, не менее, чем за 3 месяца, и в полном объеме предоставляет органам службы занятости, профкому информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категории работников и сроках, в течение которых намечено их осуществлять для разработки комплексных мер для снижения социальной напряженности, а профкому о предложениях работникам другой работы.

## **VIII. Охрана труда**

### **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 заключать 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. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест (специальную оценку условий труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ. Организовывать два раза в год инструктаж и проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за несоблюдение

трудового законодательства вследствие нарушения охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) в соответствии с законодательством.

8.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

#### **Профком обязуется:**

8.15. Рекомендует в состав комиссии по охране труда представителя от профсоюза.

8.16. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных актов по охране труда.

8.17. Участвует в рассмотрении трудовых споров.

8.18. Взаимодействует с работодателем в вопросах организации охраны труда.

8.19. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

8.20. Проводить работу по оздоровлению детей и работников учреждения.

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились, что:

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

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездом, конференций, а также для

участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

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

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

9.9. Председатель (или члены) профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
  - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ); запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
  - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ); утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
  - установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливается по согласованию с профкомом (ст. 135 ТК РФ).

## **Х. Основные обязанности администрации.**

10.1. Администрация образовательного учреждения обязана:

- правильно организовывать труд работников школы;
- учитывать мнение профкома при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права, правила внутреннего трудового распорядка, положение о распределении стимулирующих выплат, графики сменности, график отпусков.

• бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном, бесплатно производить множительные работы, предоставлять возможность проведения собраний, заседаний профкома;

10.2. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

10.3. Администрация обязана обеспечить нормальную жизнедеятельность учреждения:

- подготовить школу к новому учебному году;
- подготовить школу к работе в зимних условиях (ремонт отопительной системы, утепление мест общего пользования);
- обеспечивать необходимым оборудованием (тех. средства, учебными пособиями, хоз. инвентарем).

10.4. Администрация обязана вести учет посещаемости заседаний педсоветов, методических и других совещаний, связанных с режимом работы школы.

10.5. Заботливо относиться к работникам, заинтересованно подходить к вопросу о сохранении кадров, оказывать внимание учителям, вышедшим на заслуженный отдых (поздравлять с праздниками, приглашать на школьные мероприятия) совместно с профсоюзом

10.6. Уведомлять работников о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.7. Контролировать своевременную выдачу заработной платы, а также контролировать её начисление.

10.8. Расписание уроков составлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм, в интересах учащихся и по возможности экономии времени учителя.

10.9. Определять учебную нагрузку педагогическим работникам на следующий учебный год до ухода их в отпуск.

10.10. В случае увеличения нагрузки учителя в учебном году, в силу производственной необходимости, за администрацией остаётся право уменьшить учебную нагрузку данного учителя до первоначальной при приеме нового работника.

10.11. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни, здоровья учащихся и работников. Обеспечить технический персонал бесплатной спецодеждой (халат, перчатки).

10.12. Разработать и утвердить правила внутреннего трудового распорядка.

10.13. При участии профкома:

- составлять тарификацию;
- проводить подготовку и аттестацию работников школы;
- разрабатывать локальные акты.

10.14. Распределение стимулирующих выплат осуществлять комиссией на основе положения.

10.15. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений 1 раз в полугодие.

10.16. Обеспечивать обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с указанием суммы начислений и удержаний заработной платы.

10.17. Замещение уроков при длительном отсутствии учителей (более 2-х месяцев) по болезни или другим причинам проводить через тарификацию.

10.18. Техническому персоналу за качественно выполненные ремонтные работы предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск по представлению зам. директора по АХЧ (заведующего хозяйством) от 1 до 3 дней.

## **XI. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они в этом уполномочили профком.

11.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда.

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

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

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде,

условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.9. Вести учет нуждающихся работников и их детей в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

11.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

11.13. Своей деятельностью способствовать добросовестному отношению работников к своим обязанностям.

11.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни;
- смерти ближайших родственников;
- рождения ребенка;
- дорогостоящего лечения;
- тяжелого материального положения в семье;

11.15. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **ХII. Социальная поддержка работников.**

12.1. Педагогическим работникам образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), а также пенсионерам, проработавшим в образовательных учреждениях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались соответствующей мерой социальной поддержки, за счет бюджетных ассигнований бюджета Пермского края предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения в соответствии с законодательством.

12.2. Право на бесплатное жилье с отоплением и освещением сохраняется за вышедшими на пенсию педагогическими работниками сельской местности независимо от того, когда и какая пенсия им назначена, оставили они работу или перешли на другую работу. Указанные льготы сохраняются и в случае, если ко дню оставления работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности работники имели право перейти на пенсию, но по каким-либо причинам не воспользовались этим правом.

12.3. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 года № 276.

12.4. Педагогическим работникам, на основании приказа директора ОУ, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению при выходе на работу после:

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет;
- длительной утраты трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

- работы в образовательном учреждении менее одного года (в случае перехода в другое учреждение);
- закрытия образовательного учреждения на капитальный ремонт (период отпуска без сохранения заработной платы или перевода на другую педагогическую работу);
- нахождения в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- перерыва в работе, связанного с прекращением педагогической деятельности в связи с ликвидацией образовательного учреждения. Педагогическим работникам, которым до пенсии по старости осталось два года и менее, на основании их личного заявления в соответствии с приказом директора, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.

Действие квалификационных категорий педагогическим работникам не продляется.

12.5. В состав аттестационной комиссии включаются представители профкома.

12.6. Не прохождение курсов повышения квалификации за последние 3 года не может явиться причиной отклонения заявления на соответствие заявленной квалификационной категории.

12.7. Администрация учреждения обязана:

12.7.1. Производить выплаты социального характера при наличии 10-летнего стажа работы в учреждении, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь (при наличии экономии по фонду оплаты труда):

- при наступлении юбилейной даты (женщине – 55 лет, мужчинам – 60 лет) следующим категориям работников:
    - а) младший обслуживающий персонал - 5 200 рублей;
    - б) учебно-вспомогательный персонал, специалисты - 7 200 рублей;
    - в) педагогические работники – 9 200 рублей;
    - г) административно-управленческий персонал – 15 000 рублей;
  - на ритуал погребения мужа, жены, родителей, детей, самого умершего работника – 3000 (три тысячи) рублей;
  - на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и стоматологические операции, в размере – 3000 (три тысячи) рублей;
  - при чрезвычайных обстоятельствах (пожар, кража, ДТП, техногенные катастрофы) в размере 3000 (три тысячи) рублей;
  - при тяжелом материальном положении в размере 3000 (три тысячи) рублей;
  - по другим уважительным причинам в размере 3000 (три тысячи) рублей.
- 12.7.2. Выплачивать единовременную премию работникам (в пределах фонда оплаты труда):
- в размере 1000 (одна тысяча) рублей при награждении Почётной грамотой Управления О и ПО.
  - в размере 2000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации».

12.8. Работники образовательного учреждения имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 01 апреля 2015 года № 461-ПК «Об обеспечении работников государственных и муниципальных учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление».

### **ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Стороны договорились о том, что:

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

13.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

13.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

13.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет со дня подписания.

Промито и  
промушено вано  
15 (пятнацати) листов

Директор СВЗУ еом  
с. Вомово *А. Ф. Генова*

