

**От работодателя:**

Директор  
учреждения

*С.С. Мурадов*  
С.С. Мурадов

(подпись, Ф.И.О.)

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации

*Л.Л. Широких*  
Л.Л. Широких

(подпись, Ф.И.О.)



М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 8»  
на 2020-2022 годы

Принят на общем собрании работников МБОУ СОШ № 8  
г. Чайковского Пермского края  
11 февраля 2020 (протокол № 01 от 11.02.2020 г.)



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию  
в Министерстве промышленности, предпринимательства и торговли Пермского  
края

## Содержание

1. Общее положение
2. Трудовой договор
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышения квалификации работников
4. Высвобождение работников.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда
7. Гарантии и компенсации
8. Организация досуга и отдыха работников.
9. Охрана труда и здоровья.
10. Гарантии профсоюзной деятельности.
11. Обязательства профкома.
12. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 8» г. Чайковского Пермского края.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами, Соглашениями всех уровней с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и Соглашениями всех уровней.
- 1.3. Сторонами коллективного договора (статья 25 Трудового кодекса Российской Федерации) являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее — профсоюз), в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком);
  - работодатель в лице его представителя — директора школы.
  - работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 29, 30 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной профсоюзной организацией (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 20 дней после его подписания.
- 1.7. Профком обязуется разъяснять 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 реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора. Стороны коллективного договора имеют право продлить действие коллективного договора сроком до 3-х лет.
- 1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - соглашение по охране труда;
  - положение о комиссии по трудовым спорам (КТС);
  - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение об установлении стимулирующих выплат работникам школы;
- другие локальные акты.

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

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

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

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

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

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

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации

- 2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.
- 2.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа 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. Проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.
  - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
  - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, производить оплату за проезд к месту обучения и обратно, при наличии экономии по фонду оплаты труда (ФОТ).
  - 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 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных

учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), пункт 3, пункт 5, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить с учетом мнения профкома (статья 82 Трудовой кодекс Российской Федерации).
- 4.5. Стороны договорились, что:
  - 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной квалификации и производительности труда помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:
    - лица предпенсионного возраста (за два года до достижения возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 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;
    - неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
    - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - 4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
  - 4.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6

месяцев.

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

4.5.5. Сокращение работника осуществляется лишь тогда, когда администрацией предприняты все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.
  - 5.2.1. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не является выходным днем.
  - 5.2.2. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.
  - 5.3.1. За работу в выходной и нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха, той же продолжительностью, что и работа (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 5.4. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.6. Продление и перенесение ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 124 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.7. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части в соответствии



со статьей 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьями 128, 263 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.10. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Стороны договорились, не заменять отпуск денежной компенсацией следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;

5.12. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.13. Работникам, получившим санаторные путевки на лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроком путевки.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов (по личному заявлению работников) предоставлять дополнительные дни отдыха:

-	со смертью близких родственников (родители, дети, супруги, родные братья, сестры)	-	3 рабочих дня
-	бракосочетание (свое)	-	3 рабочих дня
-	свадьба детей	-	3 рабочих дня
-	бракоразводный процесс	-	1 рабочий день
-	с рождением ребенка (отцу)	-	2 рабочих дня
-	родителям первоклассников (1 сентября)	-	1 рабочий день
-	родителям для проводов сыновей в армию	-	2 рабочих дня
-	переезд на новое место жительства	-	1 рабочий день
-	председателю профкома	-	3 рабочих дня
-	члену профкома	-	1 рабочий день
-	при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности	-	3 рабочих дня
-	за ремонт кабинета	-	3 рабочих дня
-	за проезд до места работы	-	7 рабочих дня с учетом отработанного времени в течение учебного (календарного) года
-	классным руководителям выпускных классов (4,9,11 класс)	-	2 рабочих дня
-	классным руководителям 1-х классов	-	1 рабочий день
-	за долголетний труд в данном образовательном учреждении:		
	10 -14 лет	-	1 рабочий день
	15 - 19 лет	-	2 рабочих дня
	20 – 24 года	-	3 рабочих дня
	25 лет	-	4 рабочих дня
	Более 25 лет	-	5 рабочих дней

-	предоставлять педагогам с целью повышения профессионального мастерства, организации работы (по совершенствованию) над методической темой с последующим отчетом о проведенной работе на педагогическом сообществе учителей, научно-методическом Совете школы или администрации школы	-	3 рабочих дня
-	Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению, дополнительные оплачиваемые дни, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ)	-	4 рабочих дня в месяц
-	Разрывной характер работы (в течении дня уроки в 1 и 2 корпусах)	-	2 рабочих дня

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников школы и условиями трудового договора, согласованных с профкомом.
- 6.2. Фонд оплаты труда работников школы формируется за счет средств краевого бюджета, внебюджетных фондов и средств, поступающих от реализации платных услуг.
- 6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.
- 6.4. Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат, установленных согласно Положению об оплате труда работников учреждения.
- 6.5. Работодатель совместно с профкомом разрабатывает и осуществляет меры материальной и профессиональной поддержки молодых специалистов.
- 6.6. Учителю, осуществляющему наставничество над молодыми специалистами или руководителю производственной практикой студентов, производится доплата в размере 5 % от должностного оклада.
- 6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Заработная плата выплачивается работникам Школы в учреждении не реже чем каждые полмесяца, как правило, 25 и 10 числа каждого месяца, следующего за тем, в котором она была начислена.
- 6.8. Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере. До проведения специальной

оценки условий труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

- 6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.
- 6.10. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

Работодатель обязуется:

- 6.10.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ, если невыплата заработной платы является следствием его неправомерных действий (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 6.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 6.12. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в полном размере.
- 6.13. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).
- 6.14. Наполняемость классов, установленную типовыми положениями о соответствующих типах и видах учреждений, утвержденными Правительством Российской Федерации, с учётом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, считать предельной нормой

обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата педагогическим работникам осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся, в классе, компенсируется педагогическому работнику установлением соответствующей надбавки (доплаты), согласно Положению по установлению стимулирующих выплат работникам школы и при финансовой возможности, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы.

- 6.15. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, премия, поощрения. Все формы поощрения за труд производятся по согласованию с профкомом.
- 6.16. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора.
- 6.17. Педагогическим работникам устанавливается надбавка, согласно действующему законодательству в следующих случаях:
- со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) ОУ высшей квалификационной категории;
  - удостоенным государственных наград за работу в сфере образования;
  - имеющим отраслевые награды (за исключением Почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации);
  - выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, при приеме на работу в муниципальные учреждения, устанавливается надбавка, согласно действующему законодательству.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Производить выплаты социального характера при наличии 5-летнего стажа работы в учреждении, а именно:
- Осуществляет при наличии экономии по фонду оплаты труда (ФОТ) единовременную материальную помощь:
- 7.1.1. при выходе на пенсию (при достижении пенсионного возраста) в размере:
- 7.1.1.1. младший обслуживающий персонал – 6000 руб.
  - 7.1.1.2. учебно-вспомогательный персонал – 8000 руб.
  - 7.1.1.3. педагогические работники – 10200 руб.
  - 7.1.1.4. административно-управленческий персонал – 15000 руб.
- 7.1.2. на ритуальное погребение мужа, жены, родителей, детей - 5000 рублей;
- 7.1.3. на ритуальное погребение самого умершего – 10 000 руб.
- 7.1.4. в размере - 5000 рублей на проведение сложных, жизненно необходимых хирургических операций, исключая пластические и

стоматологические операции;

7.1.5. при тяжелом материальном положении в размере 4000 рублей;

7.1.6. при чрезвычайных обстоятельствах в размере 4 000 руб.

7.1.7. на свадьбу работника – 3000 руб.

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

7.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда выплачивается единовременная премия:

7.3.1. в размере 1000 (одна тысяча) рублей при награждении Почетной грамотой Управления образования;

7.3.2. в размере 500 (пятьсот) рублей при награждении Почетной грамотой образовательного учреждения;

7.3.3. в размере 2000 (две тысячи) рублей при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

7.3.4. в размере 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей при присвоении звания «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации».

7.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, оплата за категории работникам продлевается в следующих случаях, сроком на 1 год:

7.4.1. в период длительного лишения трудоспособности по болезни (не менее 4-х месяцев);

7.4.2. нахождение в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

7.4.3. нахождение в длительном отпуске до 1 года в соответствии с абзацем 4 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;

7.4.4. при возобновлении педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

7.4.5. в случае истечения срока действия категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (достижения пенсионного возраста) осталось 2 года и менее, оплата за имеющуюся у них квалификационную категорию сохраняется до наступления пенсионного возраста;

7.4.6. в случае службы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях, **при наличии экономии ФОТ**, определяется коллективным договором, Положением об оплате труда, локальным нормативным актом в пределах средств организации, направленных на оплату труда. Оплата устанавливается на основании личного заявления работника, в соответствии с приказом руководителя организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа на срок не более одного года.

## 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ДОСУГА И ОТДЫХА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом:

- 8.1. Организуют и создают условия для культурно – массовой и физкультурной работы.
- 8.2. Обеспечивают оздоровление работников за счет бюджетных средств выделяемых органами местного самоуправления, внебюджетных средств учреждения, льготных профсоюзных путевок согласно очередности и поданных заявлений (Закон Пермского края от 1 апреля 2015 г. № 461-ПК, Постановление Правительства Пермского края от 09.07.2015 № 449-п, Соглашение между Министерством Пермского края и Пермской краевой территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26.12.2013 г., Постановление Президиума Пермский Крайсопроф от 13.11.2014 г.)

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 9.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствие статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.2. Обязанности работника в области охраны труда в соответствие со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.3. Обеспечение прав работника на охрану труда в соответствие со статьями 219-231 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 9.4. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:
  - 9.4.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:
    - организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
    - обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
    - разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
    - доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;
    - организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
    - организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;
    - готовит инструкции по хранению пожаро и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с

требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

#### 9.5. Профсоюз в области охраны труда и пожарной безопасности:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### 9.6. Стороны договорились:

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

#### 10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная

форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

- 10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 10.7. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 10.8. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 20 % от ставки заработной платы.
- 10.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 10.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 10.12. Члены профкома обязательно включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 10.13. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие



вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.
- 10.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.
- 10.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

## 11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.
- 11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 11.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 11.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 11.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 11.9. Совместно с уполномоченным по оздоровлению сотрудников вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
- 11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 11.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность

представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

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

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

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

12.3. Ежегодно, в феврале (через информационный стенд, страницу на официальном сайте школы, производственные совещание, педагогические советы) стороны информируют работников о ходе выполнения коллективного договора.

12.4. 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.

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

12.6. Стороны признают и обязуются выполнять «Соглашение о взаимодействии в области социально – трудовых отношений и социальной защиты работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления образования администрации г. Чайковского» на 2019-2022 годы.