

Управление образования Администрации города Екатеринбурга  
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение -  
средняя общеобразовательная школа №57  
Верх-Исетского района города Екатеринбурга

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 2015 по 2018 годы

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ-СОШ № 57  
Т.В.Субботина

*Субботина Т.В.*  
(подпись, Ф.И.О.)

«07» декабря 2015 г.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ-СОШ № 57

О.В.Бехетова

*Бехетова О.В.*  
(подпись, Ф.И.О.)

«07» декабря 2015 г.



Утвержден на общем собрании работников учреждения,  
протокол №1 от «30» ноября 2015г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

государственным казенным учреждением  
службы занятости населения  
Свердловской области  
«Екатеринбургский центр занятости»

«14» декабря 2015г.

Запись за № 234-КД

## **Раздел 1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №57 (далее МБОУ-СОШ №57), создания благоприятных условий деятельности общеобразовательного учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

**1.2.** Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель МБОУ-СОШ № 57 в лице директора Субботиной Татьяны Викторовны.

- работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МБОУ-СОШ № 57 в лице председателя Бекетовой Оксаны Валерьевны.

**1.3.** 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 МБОУ-СОШ № 57 по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

**1.4.** Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, а также Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, 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 на 2015 - 2017 годы.

**1.5.** Действие коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения.

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

**1.7.** Коллективный договор заключен на 3 года (2015 - 2018), вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

**1.8.** В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров



для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

**1.9.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

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

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

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

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

**1.14.** Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- с учетом 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 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**1.15.** Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

Работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное 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 достижении несогласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

**1.16.**Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 1);

- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);

- Положение об оплате труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 3);

- Положение о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 4);

- Положение порядке привлечения и расходования внебюджетных средств МБОУ-СОШ №57 МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 5);

- Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 6);

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ-СОШ № 57 на новый учебный год (Приложение № 7);

- Перечень профессий и должностей работников МБОУ-СОШ № 57, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);

- другие локальные нормативные акты.

**1.17.**Коллективный договор состоит из основного текста и 8 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

**1.18.**Настоящий коллективный договор не ограничивает права общеобразовательного учреждения в расширении объёма мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

**1.19.**Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематическом контроле за его исполнением.

#### **Стороны договорились:**

**1.20.**В целях содействия развитию социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

**1.21.**Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроля комиссии по ведению коллективных переговоров.

**1.22.**Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану мероприятий по выполнению коллективного договора, составленного на



календарный год.

**1.23.** Один раз в год (в феврале) стороны коллективного договора отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

**Работодатель обязуется:**

**1.24.** Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский центр занятости» для уведомительной регистрации.

**1.25.** Довести под роспись текст коллективного договора до всех работников общеобразовательного учреждения не позднее 7 календарных дней после его подписания. Знакомить под роспись с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу в МБОУ-СОШ № 57 работников.

**Профком обязуется:**

**1.26.** Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации в полном объеме.

**1.27.** Содействовать эффективной работе общеобразовательного учреждения.

**1.28.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам общеобразовательного учреждения, являющихся членами профсоюза.

**1.29.** Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в общеобразовательном учреждении.

**1.30.** Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

## **Раздел 2. Трудовой договор.**

**Работодатель обязуется:**

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

**2.2.** Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.3.** Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ). Приказ работодателя о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.



По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

**2.4.** При приеме на работу, до заключения трудового договора с работником, знакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.5.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор с работником заключать только в случаях, предусмотренных ст. 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.

**2.6.** В трудовом договоре оговаривать обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые установлены в коллективном договоре.

**2.7.** Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

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

**2.9.** О введении указанных изменений уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

**2.10.** Не ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

**2.11.** Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ,



не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

**2.12.** Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

**2.13.** Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической нагрузки более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

**2.14.** Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ-СОШ № 57 на новый учебный год» (Приложение № 7).

Эту работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

**2.15.** До ухода в очередной отпуск знакомить под роспись педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

**2.16.** Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

**2.17.** Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, Правилами внутреннего распорядка МБОУ-СОШ №57.

**2.18.** Должностные инструкции для обеспечения соблюдения прав работников должны находиться на каждом рабочем месте и у заместителей директора.

**Работники обязуются:**

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

**2.20.** Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностную инструкцию и инструкции по охране труда.

**2.21.** Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в трудовом коллективе, уважать права друг друга.



### **Раздел 3. Обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников.**

#### **Работодатель обязуется:**

**3.1.**Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету 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 на 2015-2017 годы.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

**3.2.**Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

**3.3.**Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5, части первой статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, направлять в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

**3.5.**Преимущественное право на оставлении 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;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

**3.6.**Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

**3.7.** Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

**3.8.** Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, получение дополнительного профессионального образования, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

**3.9.** Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников общеобразовательного учреждения, составленным на календарный год и согласованным с профсоюзным комитетом.

**3.10.** Предусматривать выделение средств в смете общеобразовательного учреждения на дополнительное профессиональное образование и переподготовку работников.

**3.11.** В случае направления работника на курсы для получения дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на курсы для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**3.12.** В первоочередном порядке на курсы для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**3.13.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях 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.

**3.14.** 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.

**3.15.** По возможности 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 общеобразовательного учреждения по направлению работодателя.

**3.16.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утверждённым



приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276.

**3.17.** Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитывать в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета.

**3.18.** При последующей аттестации работников, подтверждающих квалификационную категорию, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс, педагогический совет школы может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией соответствующего уровня о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

**3.19.** Основанием для выполнения п.п. 3.17- п.п 3.18 является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

**3.20.** При проведении аттестации на соответствие педагогических работников занимаемой должности или квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБОУ-СОШ №57.

Для прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности, учитель вправе предъявить документ, подтверждающий прохождение независимой оценки знаний, определяемых квалификационными требованиями.

**3.21.** Для работы по самообразованию, для получения дополнительного профессионального образования, для подготовки к учебным занятиям и подготовки к прохождению аттестации педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 20 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общего собрания работников учреждения, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

#### **Стороны договорились:**

**3.22.** 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.

**3.23.** Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

**3.24.** Обеспечить дополнительное профессиональное образование работников, а также опережающую профессиональную переподготовку



высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

**3.25.** Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

**3.26.** Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

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

**3.28.** Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профкомом на каждый календарный год с учетом перспектив развития общеобразовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

#### **Профком обязуется:**

**3.29.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

**3.30.** При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

**3.31.** Сохранять после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников общеобразовательного учреждения - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

**3.32.** Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников общеобразовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

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

#### **Работодатель обязуется:**

**4.1.** Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с обучающимися.

Время для отдыха и приёма пищи для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и продолжительность обеденного перерыва не должна быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).



**4.2.** Установить нормальную продолжительность рабочего времени руководителю общеобразовательного учреждения, заместителям руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочих, служащих, руководителей структурных подразделений - не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для педагогических работников, - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), за работу во вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю

**4.3.** Конкретную продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливать в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**4.4.** Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определять в астрономических часах и включать проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки должно соответствовать количеству проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Выполнение преподавательской работы регулировать расписанием учебных занятий.

**4.5.** В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по внедрению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения с учётом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**4.6.** Составлять расписания уроков с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

**4.7.** При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы общеобразовательного 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.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

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

**4.9.** Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

**4.10.** Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

**4.11.** Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

**4.12.** Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными инструкциями, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

**4.13.** В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

**4.14.** 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 отпуском по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление перенесение, разделение и отзыв производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

График отпусков своевременно доводить под роспись до сведения всех работников.



**4.15.** При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);

- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**4.16.** Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобразования РФ от 07 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

**4.17.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника

**4.18.** Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- моложе 18 лет;

- имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

- имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участникам военных конфликтов; работникам, на которых распространяется действие Федерального закона «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».

**4.19.** Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

**4.20.** Предоставлять отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- при переезде на новое место жительства – до 2 рабочих дней;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (без нарушения образовательного процесса) (ст. 263 ТК РФ);



- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (без нарушения образовательного процесса) (ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (без нарушения образовательного процесса) (ст. 128 ТК РФ);

- другие случаи рассматриваются руководителем общеобразовательного учреждения индивидуально.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

**4.21.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

**4.22.** По возможности предоставлять работнику по его заявлению отпуск вне графика (без нарушения образовательного процесса) в случае получения работником путёвки для лечения, по другим уважительным причинам.

**4.23.** Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

**4.24.** Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно - заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, в течение 10 учебных месяцев - перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

**4.25.** Сохранять объем учебной нагрузки, установленной при тарификации



на протяжении учебного года (изменения только с письменного соглашения работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников. Сохранять преемственность классов, групп ГПД.

**4.26.** Разработать по согласованию с профсоюзным комитетом график рабочего времени работников школы (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих и др.) с учетом специфики работы. С графиком работы ознакомить уборщиков служебных помещений под роспись.

**4.27.** Продолжительность одного собрания трудового коллектива, педагогических советов не должна превышать четырех часов.

**4.28.** Привлекать к работе в школьном летнем оздоровительном лагере всех педагогических работников, согласно их учебной нагрузке.

Учителя, принимающие экзамены, должны выработать учебную нагрузку в оздоровительном лагере в свободные от экзаменов дни.

От работы в оздоровительном лагере освобождать классных руководителей выпускных классов.

**4.29.** На рабочих совещаниях, собраниях педагогического коллектива обсуждать работниками условия работы в школьном летнем оздоровительном лагере, подводить итоги работы.

**4.30.** Установить дежурство заместителей директора по дням недели.

**4.31.** Информацию о закрытии классов (групп) с высвобождением работников доводить до сведения профсоюзного комитета и работников не менее чем за два месяца.

**4.32.** Общим выходным днём является суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

**4.33.** Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда).

#### **Стороны договорились:**

**4.34.** Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ-СОШ №57, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 1);

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня учителя, утвержденным работодателем на основании санитарно - гигиенических требований по составлению расписания;

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательного учреждения.

#### **Профком обязуется:**

**4.35.** Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников общеобразовательного учреждения.



## Раздел 5. Оплата и нормирование труда

### Стороны договорились:

**5.1.** Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников общеобразовательного учреждения, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**5.2.** Общеобразовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

**5.3.** Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда (Приложение № 3).

**5.4.** Устанавливать 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 работников МБОУ-СОШ №57 (Приложение № 3).

**5.5.** Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 4) за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников общеобразовательного учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

**5.6.** Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствии с согласованной с главным распорядителем бюджетных средств структурой.

**5.7.** 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 (ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**5.8.** Работодатель начисляет и выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада) в случаях простоя не по вине работника.

Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности общеобразовательного



учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора.

**5.9.** Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующим в забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада).

**5.10.** Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 3);

- Положение о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 4);

- Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 6);

Положение о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 5);

- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ-СОШ № 57 на новый учебный год (Приложение № 7).

Выше перечисленные локальные нормативные акты являются приложениями к коллективному договору и принимаются на общем собрании работников учреждения.

**5.11.** При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в общеобразовательном в учреждении производить индексацию 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

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), устанавливаемые локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения, не могут противоречить действующему законодательству.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

**5.12.** Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

**5.14.** При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.



учебной нагрузки, установленной педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

**5.24.** 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.

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

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

**5.27.** При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, сохранять, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленной учителям 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).

**5.28.** 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.

**5.29.** 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.



**5.30.** 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.

**5.31.** 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.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему учебную нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

**5.32.** Определять по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах средств на оплату труда (в том числе из внебюджетных источников) порядок установления доплат и надбавок, а также условия, критерии, порядок и размер установления выплат стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда.

**5.33.** Своевременно и по целевому назначению использовать средства, перечисляемые образовательному учреждению на выплату заработной платы, отпускных, гарантий и компенсаций, производить выплаты согласно установленным срокам.

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

**5.35.** Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

**5.36.** Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

**5.37.** Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: с 25 по 27 и с 10 по 12 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

**5.38.** Выплату заработной платы производить по системе безналичных расчетов с использованием банковских карт Муниципального банка города Екатеринбурга (или иного указанного работником банка).

**5.39.** Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под роспись до сведения работников.

**5.40.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

**5.41.** 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 (ст.236 ТК РФ).

**5.42.**Своевременно оформлять пакет документов на выпускников высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в МБОУ-СОШ № 57 на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утвержденном Правительством Свердловской области.

**5.43.**Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливать повышающий коэффициент 1,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

**5.44.**Выпускникам среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в общеобразовательное учреждение на педагогические должности, выплачивать единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённым Правительством Свердловской области.

**5.45.**В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохранять повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

**5.46.**После истечения срока действия первой, высшей, а также установленной до 01.01.2011 года второй квалификационной категории, педагогическому работнику сохранять повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую



квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

**5.47.**Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в общеобразовательном учреждении системой оплаты труда, за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности:

**СПИСОК  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,  
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И УСТАНОВЛИВАЮТСЯ  
ВЫПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты 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 РФ на 2015-2017 г.г.
--	--



Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности, согласно Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию.

**5.48.** Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 1,25;
- б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;
- в) педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией принято решение о соответствии занимаемой должности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - 1,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

**5.49.** Работа в городском оздоровительном лагере, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

**5.50.** Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области



и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

**5.51.** Основанием для выполнения п.п. 5.30 - 5.35 (в), 5.36, 5.37 является Соглашение между Министерством общего профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

**5.52.** В соответствии с Приказом Министерства образования и науки 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.

**5.53.** Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 %	8 %	12 %	16 %
должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель общеобразовательного учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается.

**Профком обязуется:**

**5.54.** Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

**5.55.** Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов общеобразовательного учреждения по оплате труда.



**5.56.** Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в общеобразовательном учреждении.

**5.57.** Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

## **Раздел 6. Охрана труда и здоровья.**

### **Работодатель обязуется:**

**6.1.** Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**6.2.** Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

**6.3.** Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда из состава профкома и создать совместную комиссию на паритетной основе по охране труда.

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

**6.5.** Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7% суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание учреждения и не менее 2% от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2015-2017 годы.

**6.6.** Обеспечить целевое использование средства на охрану труда.

**6.7.** Обеспечивать за счёт средств МБОУ-СОШ № 57:

**6.7.1.** 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.

Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

**6.7.2.** Организацию обеспечения работников сертифицированными 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.

**6.7.3.** Предоставлять 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.



**6.8.** Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда). В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссий по охране труда и уполномоченного по охране труда.

**6.9.** Не реже 1 раза в шесть месяцев проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

**6.10.** Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года).

Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

**6.11.** Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт средств общеобразовательного учреждения.

**6.12.** Проводить в общеобразовательном учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже одного раза в пять лет. Указанный срок исчислять со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки труда и в состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома и уполномоченного по охране труда.

**6.13.** По результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски

**6.14.** Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

**6.15.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

**6.16.** Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**6.17.** На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

**6.18.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время



устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

**6.19.** Осуществлять пересмотр инструкций по охране труда не реже чем один раз в пять лет. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по всем должностям, профессиям и по всем видам выполняемых работ по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации.

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

**6.21.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда. Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом - 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников общеобразовательного учреждения через общее собрание работников учреждения.

**6.22.** Выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда, которое должно ежегодно утверждаться руководителем по согласованию с профкомом.

**6.23.** Один раз в год проводить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утраты трудоспособности (конец календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

**6.24.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**6.25.** Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении.

**6.26.** Осуществлять в общеобразовательном учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

**6.27.** Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

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

**6.29.** Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда,



здоровья и пожарной безопасности.

**Стороны договорились:**

**6.30.** Рассматривать охрану труда и здоровья работников общеобразовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

**6.31.** Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в общеобразовательном учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

**6.32.** При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда, на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

**Профком обязуется:**

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

- содействовать созданию комиссии по охране труда в общеобразовательном учреждении, выборам уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле; в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда;

- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;

- проводить разъяснительную работу по оздоровлению детей работников учреждения;

- ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путёвок для работников общеобразовательного учреждения в санатории, профилактории «Юбилейный», «Бодрость», санатории южного направления;

- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда;

- 2 раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по



охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- предъявлять требования к руководителю общеобразовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- содействовать снижению социальной напряженности в коллективе;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников образовательного учреждения;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- оказывать содействие администрации в подготовке общеобразовательного учреждения к новому учебному году.

**Работники обязуются:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- по направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

**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 предусмотренных трудовым договором.

## **Раздел 7. Социальные гарантии.**

**Стороны договорились:**

**7.1.** Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях «Бодрость», «Юбилейный», в санаториях южного направления.

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.

Работникам общеобразовательного учреждения при выделении путёвки в санатории-профилактории работодателем предоставлять дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставлять в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

**7.2.** Добиваться выделения для детей работников учреждения:



бесплатного посещения кружков, функционирующих на базе МБОУ - СОШ №57, и других дополнительных воспитательных мероприятий.

7.3. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Работодатель обязуется:**

7.4. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга».

7.5. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу работников производить только на основании их личного заявления в профком.

7.6. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.7. Юбиляров, работающих в образовательном учреждении, в честь 50, 60, 70, 75-летия и т.д. за многолетний педагогический труд премировать в размере 2000 рублей из стимулирующего фонда оплаты труда.

7.8. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ-СОШ №57» (Приложение №6)

7.9. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу трудового коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применять единовременное премирование работников из стимулирующей части фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

7.11. 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 выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

**Профком обязуется:**

7.12. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.13. 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.

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



**7.15.** Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

**7.16.** Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

**7.17.** Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам МБОУ-СОШ №57 дополнительных путёвок в санаторий - профилакторий «Юбилейный».

**7.18.** Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

**7.19.** Оказывать в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ» содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера).

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

### **Стороны договорились:**

**8.1.** Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

**8.2.** Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников общеобразовательного учреждения.

### **Работодатель обязуется:**

**8.3.** Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

**8.4.** Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 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).

Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав



профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в организации комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

**8.5.**Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

**8.6.**Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения образовательного учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. 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 на 2015 - 2017 годы.

**8.7.**Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

**8.8.**Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет районной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет районной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**8.9.**Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом (п. 8.3.5. 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 на 2015-2017 годы.

**8.10.** Предоставлять 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).

**8.11.** Установить ежемесячные компенсационные выплаты за выполнение функций координатора:

- работнику общеобразовательного учреждения, избранного председателем первичной профсоюзной организации, в размере 10 % от минимального оклада (7520.00 руб. по состоянию на 01.09.2015 года) (ст. 377 ТК РФ);

- уполномоченному по охране труда надбавку в размере 10 % от минимального оклада (7520.00 руб. по состоянию на 01.09.2015 года).

Основанием для выполнения п.8.11 коллективного договора является п. 8.3.6. 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 на 2015 - 2017 годы.

**8.12.** Членов профкома включать в состав комиссий учреждения:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации;
- аттестации педагогических работников;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по охране труда;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- и других.

**8.13.** Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 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);
- 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.

**Профком обязуется:**

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

**8.15.** Содействовать реализации областного, городского Соглашений и настоящего коллективного договора.

**8.16.** Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

**8.17.** Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

**8.18.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

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

**8.20.** Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию педагогических работников на новый учебный год, тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, в комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и других.

**8.21.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников общеобразовательного учреждения.

**8.22.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**8.23.** Совместно с администрацией общеобразовательного учреждения осуществлять административно - общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении.

**8.24.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем общеобразовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**8.25.** Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников общеобразовательного учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

**8.26.** Проводить работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

**8.27.** Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на



оздоровление сотрудников учреждения в санатории - профилактории «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления.

**8.28.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с сотрудниками и их детьми.

**8.29.** Из средств первичной профсоюзной организации образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

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

**8.31.** Премировать работников (членов профсоюза), проработавших в общеобразовательном учреждении более 25 лет в размере 1000 рублей из средств первичной профсоюзной организации.

## **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».

**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».

## **Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

#### **Стороны договорились, что:**

**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.** Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны ежегодно ( в феврале) обязаны отчитываться о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива.

**10.3.** Стороны коллективного договора рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия настоящего коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**10.4.** Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

**10.5.** 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.

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



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

**10.8.**Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действуют в течение 3-х лет.

**10.9.**Переговоры по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.



## Приложения к коллективному договору

- Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 3);
- Положение о регламенте распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 4);
- Положение порядке привлечения и расходования внебюджетных средств МБОУ-СОШ №57 (Приложение № 5);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБОУ-СОШ № 57 (Приложение № 6);
- Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБОУ-СОШ № 57 на новый учебный год (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МБОУ-СОШ № 57, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение №8).