

Первичная профсоюзная организация  
Государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 380  
Красносельского района Санкт-Петербурга

Председатель  Е.В. Варваркина

« 30 » августа 2016г.

М.П.



Государственное бюджетное  
общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа № 380  
Красносельского района Санкт-Петербурга

Директор  О.Н. Агунович

« 30 » августа 2016г.

М.П.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ

**ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ  
УЧРЕЖДЕНИЕМ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 380  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**И РАБОТНИКАМИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 380  
КРАСНОСЕЛЬСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
НА 2016 - 2019 ГОДЫ**

Комитет по труду и занятости  
населения Санкт-Петербурга  
" 29 " ноября 2016 г.  
рег. № 11978/16-КД



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании в РФ», действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение средней общеобразовательной школы № 380 Красносельского района Санкт-Петербурга в лице руководителя образовательного учреждения Агунович Ольги Николаевны действующего на основании Устава с одной стороны (далее по тексту Работодатель) и работники Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 380 Красносельского района Санкт-Петербурга (далее – Работники) в лице первичной профсоюзной организации, представителем которой является Председатель Варваркина Елена Владимировна действующий на основании Положения (далее по тексту - Профсоюз).

1.3. Настоящий Коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.4. Цель Коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие Работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров Работников с Работодателем.

1.8. Профсоюз представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех Работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников через информационные стенды и т.д.

1.10. Работодатель производит ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в срок не позднее трех дней после ее начисления.

1.11. Положения Коллективного договора распространяются на всех Работников образовательного учреждения, за исключением положений, которые распространяются только на членов Профсоюза работников народного образования и науки РФ, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

## **II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения дисциплины и качества труда, а также материального состояния работающих; недопущения случаев снижения заработной платы ниже существующего уровня.

### **2.2. Работодатель обязуется:**

2.2.1. Обеспечить Работников необходимыми материальными и финансовыми ресурсами для выполнения работ.

2.2.2. Создать необходимые условия для отдыха и восстановления сил Работников учреждения.

2.2.3. Представлять Профсоюзу информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

### **2.3. Профсоюз обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой работе образовательного учреждения присущими Профсоюзу методами, в том числе при установлении совместно с Работодателем систем поощрения за высокое качество труда.

2.3.2. Представительствовать от имени Работников при разрешении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы, другие производственные и социально-экономические проблемы.

2.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

2.3.4. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условия коллективного договора.

2.3.5. Осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.6. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.3.7. Выражать мотивированное мнение при увольнении Работников по инициативе Работодателя; представлять и защищать интересы Работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения.

2.3.10. Добиваться роста заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для выполнения трудовых обязанностей.

## **III. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **3.1. Работодатель:**

3.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приёма и увольнения Работников.

3.1.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- Уставом образовательного учреждения;

- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Кодексом этики и служебного поведения;
- должностными обязанностями;
- Политикой обработки персональных данных сотрудников.

3.1.3. Оформляет изменения трудового договора путём составления с Работником дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

3.1.4. После приёма на работу знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приёме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.5. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3.1.6. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит Работников с произведенными записями в трудовых книжках.

3.1.7. Перевод Работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

3.1.8. Изменение существенных условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 Трудового кодекса РФ.

3.1.9. Испытание при приёме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливает для:

- молодых специалистов;
- работников, имеющих стаж педагогической работы более 15 лет;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет.

3.1.10. Работники, работа которых имеет разъездной характер (в соответствии с перечнем должностей, утверждаемым ежегодно приказом директора), обеспечиваются едиными месячными проездными документами в служебных целях на все виды общественного транспорта, а также производится возмещение должностным лицам указанных фактических расходов, в случае, если они не были обеспечены в установленном порядке едиными месячными проездными документами, в соответствии с маршрутным листом, разовыми проездными документами.

3.1.11. Возмещает расходы, связанные с затратами на проезд на всех видах транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге – молодым специалистам со стажем педагогической работы до трех лет, являющимся педагогическими работниками образовательных учреждений. Решение о предоставлении дополнительных мер социальной поддержки оформляется распоряжением администрации.

3.1.12. Дополнительные гарантии работникам, совмещающим работу с обучением:

1) Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

2) Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры, а также образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путём предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

3) Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску Работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка.

4) Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней; прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы среднего профессионального образования.

5) Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

6) Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7) Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

3.1.13. Все гарантии, предоставляемые законодательством и локальными нормативными актами Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются обучающимся, в том числе и в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации.

3.1.14. Выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного заработка при расторжении трудового договора в случаях:

- при отказе Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) либо её реорганизацией;
- признание Работника полностью неспособным к продолжению трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

3.1.15. Устанавливает дополнительные виды поощрений:

- Благодарность администрации Красносельского района Санкт-Петербурга;
- грамота Главы администрации Красносельского района Санкт-Петербурга;
- нагрудный знак «За добросовестный труд» I, II, III степени;
- нагрудный знак «За верность долгу».

3.1.16. Выполняет обязательства, в соответствии с которыми класс, которому определён классный руководитель, должен сохраняться за данным педагогом до момента выпуска.

### **3.2. Профсоюз:**

3.2.1. Подаёт Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

3.2.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

3.2.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приёма, перевода и увольнения работников.

3.2.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек.

## **IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

### **4.1. Работодатель:**

4.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключён трудовой договор по основному месту работы.

4.1.2. Признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штатов работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

4.1.3. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников образовательного учреждения и их переподготовке. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

4.1.4. Проводит специальную оценку условий труда.

4.1.5. Включает председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности.

### **4.2. Профсоюз:**

4.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками образовательного учреждения.

4.2.2. Принимает участие в аттестации педагогических Работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

4.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости Работников.

4.2.4. Иницирует проведение специальной оценки условий труда через уполномоченного по охране труда образовательной организации.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июня каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит Работника в сентябре под личную подпись.

5.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника в форме заявления. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим Работникам. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

5.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических Работников совместно с тарификационной комиссией, её уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

5.1.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца не позднее 27 числа текущего месяца,

- заработная плата за вторую половину месяца не позднее 12 числа месяца, следующего за отчётным.

5.1.5. Обеспечивает наличие расчётного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчётного листка утверждается с учётом мнения Профсоюза.

5.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчёт при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

5.1.7. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учёта мотивированного мнения Профсоюза образовательного учреждения.

5.1.8. Производит оплату труда на основе действующего законодательства.

5.1.9. Производит ежегодное увеличение фонда оплаты труда не ниже планового показателя уровня инфляции.

5.1.10. Размер оплаты труда или тарифная ставка первого разряда не может быть ниже уровня минимальной заработной платы установленного соответствующим Соглашением между Правительством субъекта федерации и Ленинградской федерацией профсоюзов на соответствующий год.

5.1.11. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

5.1.12. Производит дополнительную оплату Работникам образовательных учреждений при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего Работника. Срок, содержание и объём дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия Работника.

5.1.13. Производит доплаты учителям, воспитателям, педагогам дополнительного образования и прочим педагогическим работникам в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность и качество деятельности педагогических и прочих работников, Положением о материальном стимулировании, дополнительных денежных выплатах за работу не входящую в должностные обязанности Работникам действующем в образовательном учреждении на соответствующий период, с учётом мнения Профсоюза.

5.1.14. Предупреждает работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

5.1.15. Устанавливает доплату к заработной плате в размере не менее 4 % (в зависимости от условий и результатов специальной оценки условий труда) при работе во вредных и (или) опасных условиях труда.

5.1.16. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

5.1.17. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника по вине Работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже 100% среднего заработка работника.

5.1.18. Производит оплату в двойном размере либо по заявлению Работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.1.19. Выдвигает кандидатуры Работников образовательного учреждения совместно с Профсоюзом к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5.1.20. Оплачивает сверхурочную работу в двойном размере за все часы работы.

5.1.21. Производит оплату труда педагогических Работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 5.1.25, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.1.22. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.1.23. В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняет на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.

5.1.24. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.1.25. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;



- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда рекомендуется учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, при совпадении направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

## 5.2. Профсоюз:

5.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий образовательного учреждения.

5.2.2. Осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

5.2.3. Принимает участие в разработке Положения об оплате труда, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность и качество деятельности педагогических и прочих работников, Положением о материальном стимулировании, дополнительных денежных выплатах

за работу не входящую в должностные обязанности работникам, распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью его применения.

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Устанавливает режим работы образовательного учреждения с учётом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

6.1.2. В случаях необходимости определяет и закрепляет постоянное рабочее место (кабинет) за Работником на начало учебного года, издаёт об этом приказ.

6.1.3. Обеспечивает Работников инвентарём, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

6.1.4. Составляет расписание уроков и внеурочных занятий таким образом, что при составлении расписания не возникали разрывы ("окна") в занятиях более двух часов в день. В случае невозможности избежать таких разрывов, оплачивает их из расчёта пятьдесят процентов за счет фонда надбавок и доплат.

6.1.5. Определяет график работы и занятости Работников в период каникул и сдачи экзаменов, но не выше объёма учебной нагрузки в учебное время.

6.1.6. Признает выполнение работ по распоряжению Работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

6.1.7. Составляет график отпусков с учётом мотивированного мнения Профсоюза не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним Работников под личную подпись.

6.1.8. Предоставляет педагогическим Работникам отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Уставом образовательного учреждения.

6.1.9. Предоставляет отпуска без сохранения заработной платы Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы предоставляется без уважительных причин или семейных обстоятельств. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя.

6.1.10. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в удобное для Работника время, помимо работников, указанных в ст.128 ТК РФ, следующим категориям Работников:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет - 14 календарных дней;
- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дней в году;
- в случае пожара в жилище, где проживает работник – до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для сопровождения ребенка в 1 класс – 1 календарный день;
- в связи с регистрацией брака – до 3 календарных дней;
- в связи регистрацией брака детей – до 3 календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета – до 3 календарных дней в году.

6.1.11. С учетом мнения Профсоюза определяет перечень должностей Работников (в соответствии с перечнем должностей, утверждаемым ежегодно приказом директора), которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня. Указанным

в перечне Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 14 календарных дней.

6.1.12. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению Работников, совмещающих работу с обучением.

6.1.13. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для Работника время следующим категориям Работников:

- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам, воспитывающим ребёнка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 7 лет;
- работникам, совмещающим работу с обучением.

6.1.14. Предоставляет педагогическому Работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребёнком в объёме, который был установлен до ухода в отпуск трудовым договором Работника.

6.1.15. Предоставляет педагогическую нагрузку в объёме не менее 1 ставки Работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии.

6.1.16. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у Работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

6.1.17. Педагогическим Работникам предоставляет не менее одного дня в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте (конкретный день определяется графиком работы, расписанием).

6.1.18. Учителям начальной школы предоставляет один день в неделю (суббота) для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия на рабочем месте.

6.1.19. Устанавливает режим рабочего времени в каникулярное время, не совпадающее с отпуском, в пределах продолжительности установленной педагогической нагрузки (тарификации) на текущий учебный год, суббота - методический день.

## **6.2. Профсоюз:**

6.2.1. Даёт мотивированное мнение о графиках работы и отпусков, а также о графиках занятости работников в летний период.

6.2.2. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами Профсоюза.

6.2.3. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

7.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в образовательном учреждении.

7.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

7.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

7.1.5. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение Работников по охране труда, в соответствии с действующими нормативными документами.

7.1.6. Обеспечивает выдачу Работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

7.1.7. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев в образовательном учреждении.

7.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

7.1.9. Возмещает Работнику ущерб, причинённый ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с действующим законодательством.

7.1.10. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

7.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучение работников.

7.1.12. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению и за счёт Работодателя. Медицинские осмотры проводятся в рабочее время с сохранением за Работником среднего заработка.

## **7.2. Профсоюз:**

7.2.1. Участвует в разработке Соглашения по охране труда на календарный год.

7.2.2. Принимает участие в работе комиссии по принятию образовательного учреждения к новому учебному году и зиме.

7.2.3. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

7.2.4. Участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда.

7.2.5. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством.

## **VIII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ПРОБЛЕМ РАБОТНИКОВ**

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Оказывает помощь Работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

8.1.2. Организует оздоровительную работу для Работников образовательного учреждения.

8.1.3. Создаёт условия по обеспечению Работников горячим питанием в образовательном учреждении.

### **8.2. Профсоюз:**

8.2.1. Получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

8.2.2. Изучает социально-бытовые условия Работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов (питание, выплаты пособий и т.п.).

8.2.3. Совместно с Работодателем предоставляет компенсационные выплаты на отдых и оздоровление педагогическим Работникам в соответствии с разработанным Положением.

8.2.4. Участвует в работе по социальному страхованию; как член комиссии по социальному страхованию, осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования.

8.2.5. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.2.6. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза безвозмездно.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **9.1. Работодатель:**

9.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Учитывает мотивированное мнение профсоюза при:

- определении режима работы всех категорий работников;
- аттестации работников на соответствие занимаемой должности;
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- утверждении Положения об оплате труда;
- утверждении Положения о материальном стимулировании, дополнительных денежных выплатах за работу не входящую в должностные обязанности работников;
- утверждении Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда надбавок и доплат за эффективность и качество деятельности педагогических и прочих работников;
- утверждении графика отпусков работников;
- расторжении коллективного договора;
- а также в иных случаях предусмотренных действующим законодательством

9.1.3. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательном учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

9.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.1.5. Производит безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно.

9.1.6. Предоставляет свободное время и сохраняет среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.

9.1.7. Предоставляет бесплатное электрофицированное и отапливаемое помещение, а также связь (телефон и факс), ксерокс и электронную почту, для работы профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при наличии не менее 30 работников в образовательной организации.

## **X. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

10.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.7. В случае реорганизации образовательного учреждения Коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

10.8. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.9. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор проводится по соглашению подписавших его Сторон.

10.10. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно.

10.12. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже двух раз в год.

10.13. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации.

10.14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 30 августа 2016 года.